

Tilburg University

Trendrapport Aanbod van Arbeid 2003

Fouarge, D.J.A.G.; Grim, R.; Kerkhofs, M.J.M.; Roman, A.; Wilthagen, A.C.J.M.

Publication date:
2004

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):

Fouarge, D. J. A. G., Grim, R., Kerkhofs, M. J. M., Roman, A., & Wilthagen, A. C. J. M. (2004). *Trendrapport Aanbod van Arbeid 2003*. OSA.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Tendrapport

Aanbod van arbeid 2003

Didier Fouarge
Rob Grim
Marcel Kerkhofs
Amelia Román
Ton Wilthagen

OSA-publicatie A205, maart 2004

Deze rapportage maakt deel uit van het beleidsgerichte onderzoeksprogramma van de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA).

Dit programma wordt mede gefinancierd door de volgende ministeries:

- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
- Ministerie van Economische Zaken
- Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

De OSA maakt deel uit van een strategische alliantie met de Universiteit van Tilburg (UvT) en de Universiteit Utrecht (UU). De OSA is gehuisvest op de campus van de UvT in Tilburg. Meer informatie over de OSA vindt u op onze internetsite <http://www.uvt.nl/osa>



Universiteit Utrecht



ISBN 906566 2022

Verkoopprijs OSA-publicatie A205 € 19,10 inclusief btw en verzendkosten).

Raadpleeg de OSA-website voor informatie over de wijze waarop u deze publicatie kunt bestellen: <http://www.uvt.nl/osa>

Samenvatting

Het OSA-Arbeidsaanbodpanel bestaat uit tweejaarlijkse enquêtes onder een steekproef van personen in de leeftijdscategorie van 16 tot 65 jaar die geen dagonderwijs volgen. De enquêtevragen bestrijken een groot aantal thema's en subthema's rond arbeid, scholing en inkomen. De meting die in dit rapport centraal staat, is gehouden in het najaar van 2002. In deze tiende golf van het panel zijn gesprekken gevoerd met 4656 personen die behoorden tot 2767 huishoudens. Hieronder volgt een samenvatting van de belangrijkste bevindingen en trends. De invloed van de verslechterde conjunctuur komt in het rapport in menig opzicht tot uiting.

Arbeidsparticipatie verder gestegen, vrouwen blijven kiezen voor deeltijdwerk
De totale netto participatiegraad is tussen 2000 en 2002, net als in de twee jaar daarvoor, met bijna drie procentpunten gestegen van 76,7 naar 79,3 procent. De stijging in participatie tussen 2000 en 2002 is, mede als gevolg van de verminderde groei in participatie onder vrouwen, meer evenredig verdeeld over de seksen ten opzichte van de vorige periode. De trends van langer doorwerken en een hogere participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt hebben zich duidelijk voortgezet in de periode 2000-2002. Ook onder alleenstaanden, gescheiden personen en weduwen is de netto participatie gegroeid. Bij samenwonende en gehuwde vrouwen geldt dat vrouwen met meerdere thuiswonende kinderen blijven participeren met een hogere participatiegraad dan gemiddeld.

Bij de vrouwen is een stijging waar te nemen van zowel het percentage dat in kleine- als in grote deeltijdbanen werkt. Er is sprake van een afname van het percentage vrouwen dat 35 of meer uur per week werkt. Meer dan de helft van de vrouwen die werken, heeft een arbeidsovereenkomst voor 24 uur of minder. Nog eens ruim 23 procent werkt tussen de 25 en 34 uur per week. In de loop der jaren lijkt de Nederlandse vrouw dus deeltijdarbeid trouw te blijven. Na een kleine toename in werkweekomvang in 2000, zijn de vrouwen weer vooral werkzaam in banen met 34 uur of minder en dat willen ze ook zo houden. Sinds 2000 is er een toename van het percentage mannen dat in deeltijd wil werken: van 22,4 procent in 1998 naar ongeveer 28 procent in 2000 en 2002.

Beloningsverschillen vrouwen – mannen afgenomen

In de periode 2000-2002 is het gemiddelde netto maandinkomen van werknemers in loondienst gestegen van € 1.310 naar € 1.480 per maand. Na correctie voor inflatie komt dit overeen met een reële groei van 3,5 procent. In de periode daarvoor (1998-2000) bedroeg de reële groei nog 5 procent. Een vergelijkbare ontwikkeling tekent zich af voor de uurlonen: de reële uurlonen zijn met 6 procent toegenomen tussen 1998 en 2000, maar deze groei bleef beperkt tot 5 procent tussen 2000 en 2002. Het uurloon van vrouwen is in de periode 2000-2002, evenals in de periode 1996-2000, sneller gegroeid dan dat van mannen. Dit betekent dat in weerwil van het ongunstig economisch klimaat van de afgelopen drie jaar vrouwen hun inhaalrace op mannen hebben voortgezet. Desondanks blijven de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen substantieel. In 2002

verdienden mannelijke werknemers in loondienst 11,40 euro netto per uur en vrouwen 10,20 euro. Tevens zijn mannen oververtegenwoordigd en vrouwen ondervertegenwoordigd in de hoogste inkomensgroep.

Wat betreft de additionele beloningselementen zijn er in 2002 weinig veranderingen te noteren ten opzichte van eind jaren negentig. Uitzondering hierop is het percentage werknemers dat een gratificatie of dertiende maand ontvangt. Dit percentage is gestegen van 23 procent in 1998 naar 33 procent in 2002. Zestien procent van de werknemers in loondienst ontvangt winstdeling of tantième en ruim de helft (56 procent) heeft toegang tot een spaarloonregeling. In vergelijking met 2000 kunnen in 2002 minder werknemers rekenen op een door de werkgever betaalde opleiding (40 procent). Hoger opgeleide werknemers maken meer kans op een door de baas betaalde opleiding dan laagopgeleiden.

Arbeidsomstandigheden verbeterd; tevredenheid over loon zeer groot
De meeste belastende werkomstandigheden zijn de afgelopen jaren in belang afgenomen. Dat geldt ook voor geestelijk zwaar werk, dat tot 1998 nog een stijgende trend vertoonde. Ten aanzien van het verrichten van werk buiten het eigen vak of beroep geldt dat de stijgende trend die tot 2000 zichtbaar was, sindsdien lijkt te zijn omgekeerd. Mogelijk is de afnemende krapte op de arbeidsmarkt hiervan de oorzaak. Eén op de drie werknemers ervaart geestelijke belasting als een negatief aspect van het werk. Voor lichamelijk belasting en werkomstandigheden zoals stank, lawaai, tocht en extreme temperaturen geldt dat voor ruim één op de vijf werknemers. In 2002 is de tevredenheid over het loon uitzonderlijk hoog. In 2000 vond krap de helft dat zij een hoog of tamelijk hoog loon had, in 2002 was 56 procent die mening toegedaan.

Het langdurig ziekteverzuim – aaneengesloten ziekteverzuim dat twee weken of langer duurde – is in de onderzochte periode iets hoger dan twee jaar daarvoor. In 2001 was ruim 16 procent van de werkenden voor een periode van twee weken ziek thuis. Bij 38 procent daarvan had het ziekteverzuim geheel of gedeeltelijk met het werk of de werksituatie te maken.

Overgang van werkloosheid naar betaalde arbeid moeizamer; werknemers veranderen minder vaak van baan en functie
De groep werkzoekenden zonder baan is gegroeid van 3,2 procent van de beroepsbevolking in 2000 naar 3,5 procent in 2002. Van de werkzoekenden zonder baan staat 61 procent ingeschreven bij het CWI. De sollicitatiefrequentie van werkzoekende werklozen is toegenomen tussen 2000 en 2002 en dat is gepaard gegaan met een afname van de zoekduur, met name onder mannen. Het lijkt er dus op dat de verscherpte sollicitatieplicht voor werkzoekenden zonder baan effect heeft gehad in termen van vermindering van de werkloosheidsduur.

Hoewel werklozen hun kans om betaalde arbeid te vinden positiever inschatten in 2002 dan twee jaar eerder, kan aan de hand van onze longitudinale gegevens worden vastgesteld dat de kans om een transitie te maken van werkloosheid naar betaalde arbeid kleiner is geworden. Dit kan worden toegeschreven aan de verslechterde economische situatie. De transitiekans van werkloosheid naar

betaalde arbeid en de blijfkans in werkloosheid zijn immers sterk conjunctuurgevoelig. Dat de werkloosheidsduur in dezelfde periode is afgenomen heeft waarschijnlijk te maken met de toegenomen frequentie van instroom in en uitstroom uit werkloosheid.

Het bekijken van advertenties en het reageren daarop is de belangrijkste activiteit die werkzoekende werklozen ondernemen. Het is trouwens ook de favoriete methode van werkenden die op zoek zijn naar een nieuwe dienstbetrekking. De populariteit van het internet als zoekkanaal voor werk is wel toegenomen tussen 2000 en 2002, maar daarvan wordt door werklozen en werkenden niet veelvuldig gebruik gemaakt.

Het percentage werkenden dat op zoek is naar ander werk heeft in 2002 een dieptepunt bereikt sinds 1990. Slechts 8,8 procent van de werkenden was in 2002 op zoek naar ander werk. Carrièremotieven spelen een belangrijke rol bij het zoeken naar ander werk (vooral onder hoogopgeleiden), maar een slechte aansluiting tussen iemands baan enerzijds en zijn of haar kennis en vaardigheden anderzijds werkt ook vaak zoekactiviteiten in de hand.

De externe baanmobiliteit (verandering van werkgever) is in de periode 2000-2002 verminderd ten opzichte van de periode 1998-2000. Functieveranderingen bij dezelfde werkgever vinden ook minder frequent plaats. Ook hieraan kan men de effecten van de economische malaise aflezen.

Scholingsniveau toegenomen; ouderen volgen vaker cursussen; competenties vrouwen sluiten slechter aan bij werk

Het OSA-aanbodpanel behandelt in haar tweejaarlijkse enquête een aantal belangrijke scholingsaspecten, feiten en meningen over scholing, alsook verbanden tussen opleidingen, cursussen, werk en bedrijfsleven en scholing van niet-werkenden.

De toename van het opleidingsniveau die ook in het OSA-aanbodpanel wordt vastgesteld, geeft aan dat 'opscholing' van de bevolking verder doorzet. Werkenden blijven in 2002 onverminderd hechten aan scholing om de aansluiting van kennis en vaardigheden bij het werk te bevorderen. Het belang dat aan scholing wordt toegekend voor beroep en werk lijkt (opnieuw) aan gewicht te winnen, zowel bij werkenden als niet-werkenden. Opmerkelijk is de toename van het aandeel oudere werknemers dat cursussen volgt ten opzichte van twee jaar geleden en de stijging in de deelname aan cursussen voor alle beroepsniveaus

Vrouwen hebben vaker dan mannen te maken met een gebrekkige aansluiting van de kennis en vaardigheden (competenties) bij het werk dat zij doen, maar ook bedrijfstakken en beroepsniveaus verschillen onderling in de mate waarin competenties en taken afgestemd zijn op de wensen van werknemers. Met name in de handel en het transport en in de lagere beroepsniveaus is de competentiekloof zichtbaar.

De aansluiting van kennis en vaardigheden van werkenden bij het werk dat zij verrichten verslechtert. Werkenden met een redelijk matige of slechte aansluiting

van hun competenties bij het werk geven in 2002 vaker aan dat hun capaciteiten uitstijgen boven de vereisten van het werk. Tegelijkertijd geven de cijfers aan dat een suboptimale aansluiting van kennis en vaardigheden bij het werk minder vaak ook daadwerkelijk tot problemen in de functie leidt.

Werknemers hebben meer dan ooit een vaste aanstelling, maar worden vaker uitgeleend; overwerk sterk afgenomen

Het aandeel van vaste aanstellingen is in 2002 ten opzichte van 2000 verder toegenomen. Slechts 6,5 procent van de werknemers had in 2002 een baan zonder vaste dienstverband of uitzicht daarop. Dit is het laagste niveau sinds de start van het OSA-Arbeidsaanbodpanel. *Binnen* de groep werknemers met een vaste aanstelling blijken mensen evenwel iets vaker dan voorheen een flexibel karakter te hebben.

Met name het aantal vaste werknemers dat gedetacheerd of uitgeleend is, is in 2002 hoger dan daarvoor. Per saldo is daarom de numerieke flexibiliteit in 2002 in omvang vergelijkbaar met 2000 en 1998. Wel is daarnaast de hoeveelheid overwerk tussen 2000 en 2002 met 13 procent afgenomen. De daling is het sterkst bij betaald overwerk, maar ook het aantal uren onbetaald overwerk is gedaald. De mogelijkheid om werknemers buiten hun eigen functie of afdeling in te zetten (multi-inzetbaarheid) is in de loop van de jaren toegenomen en ligt in 2002 op ongeveer hetzelfde niveau als in 2000. Van deze functionele flexibiliteit is in 2002 echter minder gebruik gemaakt dan in 2000, toen het gebruik ook al minder was dan twee jaar daarvoor. De daling tussen 2000 en 2002 lijkt vooral het gevolg te zijn van de conjuncturele terugval.

Gebruik computer en internet hoger onder mannen dan vrouwen; reistijd nauwelijks een factor bij telewerk

De OSA heeft in deze Arbeidsaanbodenquête voor het eerst specifieke vragen opgenomen om inzicht in te verkrijgen in het gebruik van informatie- en communicatietechnologie (ICT). Deze vragen zijn alleen gesteld aan de werkende respondenten. Hiervan heeft 87,8 procent van de mannen en 82,5 procent van de vrouwen bevestigend geantwoord op de vraag of ze in de laatste vier weken gebruik hebben gemaakt van een computer. Met deze groep is verder gegaan om de aard en omvang van hun ICT-gebruik in kaart te brengen. Bij mannen is het computergebruik hoger dan bij de vrouwen, met uitzondering van de vrouwen die een wetenschappelijke opleiding hebben genoten. Deze groep vrouwen maakt vaker gebruik van de computer dan de mannen met hetzelfde opleidingsniveau. Slechts 50,6 procent van de vrouwen met alleen lager onderwijs heeft een computer gebruikt in de afgelopen maand.

Internetgebruik is in alle leeftijdscategorieën bij de mannen hoger dan bij de vrouwen. Bij de mannen is het percentage internetgebruikers het hoogst onder de 25- tot en met 44-jarigen. Bij internetgebruik voor het werk worden e-mailen (72,1 procent) en het zoeken van informatie (73 procent) het meest genoemd. Ruim 34 procent van de respondenten, geeft aan wel eens thuis te werken. Ruim 57 procent daarvan doet dat vaker dan drie keer per maand. Het thuiswerk is goed verdeeld over de seksen. Om “echte” telewerkers te onderscheiden, is tevens gevraagd bij dat thuiswerk gebruik wordt gemaakt van ICT. Van deze groep

mensen die thuis werkt, geeft 93 procent aan daarbij ICT-apparatuur nodig te hebben. Bijna 90 procent van de personen die telewerken, heeft daarvoor een computer of laptop nodig. E-mail of internet worden door maar liefst 73 procent van de telewerkers gebruikt. Van de fax daarentegen wordt door ruim 21 procent van de telewerkers gebruik gemaakt. En telefoon, gsm of pieper worden door 76,4 procent van de telewerkers ter hand genomen om het werk te kunnen uitvoeren. De belangrijkste reden om te telewerken is het afmaken van (over)werk. Nog geen zeven procent van de telewerkers geeft reistijd op als reden om te telewerken. Van de telewerkers is 10,5 procent zelfstandig ondernemer of freelancer.

Inleiding

Elk jaar doet de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA) in een Trendrapport verslag van belangrijke en actuele ontwikkelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt. Het ene jaar belicht vanuit de aanbodzijde van de arbeidsmarkt (op basis van gegevens van huishoudens), het andere jaar vanuit de vraagzijde (op basis van gegevens van arbeidsorganisaties).

In dit *Trendrapport Aanbod van arbeid 2003* staan de ontwikkelingen in de vraag naar arbeid centraal. Het rapport is gebaseerd op het OSA-arbeidsaanbodpanel. Het OSA-Arbeidsaanbodpanel bestaat uit tweejaarlijkse enquêtes onder een steekproef van ruim 4000 personen in de leeftijdscategorie van 16 tot 65 jaar die geen dagonderwijs volgen. Na de eerste meting ("golf") in 1985 is de enquête sinds 1986 om de twee jaar afgenomen. Daarbij zijn telkens de deelnemers aan de voorafgaande golf benaderd met het verzoek om opnieuw aan de enquête mee te doen. De steekproef werd vervolgens zodanig aangevuld met nieuwe respondenten dat deze een afspiegeling vormt van de potentiële beroepsbevolking in Nederland.

Elke golf geeft daardoor een goed beeld van de situatie op en rond de arbeidsmarkt in het enquêtejaar, maar van een groot aantal respondenten zijn arbeidsmarktgegevens beschikbaar uit een reeks van opeenvolgende metingen. Daardoor zijn trends te beschrijven. De meting die in dit rapport centraal staat is gehouden in het najaar van 2002. In deze tiende golf zijn gesprekken gevoerd met 4656 personen, die behoorden tot 2767 huishoudens. Voor een preciezere beschrijving van de onderzoeksopzet en de methodologische verantwoording wordt verwezen naar de technische bijlage bij dit rapport.

In deze rapportage komen thema's aan de orde die van groot belang zijn voor het arbeidsmarktbeleid: arbeidsparticipatie (hoofdstuk 1), lonen en secundaire arbeidsvoorwaarden (hoofdstuk 2), arbeidsomstandigheden en ziekteverzuim (hoofdstuk 3), de arbeidsmobiliteit en het zoekgedrag van werkenden en werklozen (hoofdstuk 4), scholing (hoofdstuk 5) en flexibele arbeid (hoofdstuk 6). In het onderhavige Trendrapport wordt voorts (in hoofdstuk 7) voor het eerst specifiek aandacht geschonken aan het gebruik van informatie- en communicatietechnologie (ICT) door werkenden.

1 Arbeidsparticipatie

1.1 Inleiding

Al meer dan tien jaar heeft Nederland mogen genieten van een ongekeerde economische groei die van geen ophouden leek te weten. Toch is de Nederlandse economie over de periode 2000-2002 van een terugval in groei, naar stilstand, en zelfs naar recessie gegaan. Dit soort conjuncturele schommelingen heeft directe gevolgen voor de arbeidsmarkt. Waar zich in de laatste helft van de jaren negentig spanningen voordeden door extreme krapte op de arbeidsmarkt (meer vraag dan aanbod van personeel), vinden nu de eerste golven van ontslagen plaats. Bedrijven en overheid bereiden zich voor om deze periode zo goed mogelijk door te komen. Voor bedrijven betekent dat vooral het uitstellen van investeringen, het opschorten van uitbereidingen en het minimaliseren van hun structurele kosten. Het CBS laat een negatieve economische groei van het Bruto Binnenland Product (BBP) van -1,2 procent zien voor het derde kwartaal van 2003 ten opzichte van dezelfde periode van het jaar daarvoor¹. Tegenvallende winstcijfers en zelfs verliezen dwingen bedrijven tot het nemen van maatregelen. Deze maatregelen hebben onder andere als resultaat dat de werkloosheid voor het eerst sinds jaren stijgt. De vooruitzichten zijn dan ook niet erg positief en het CBS noteert een werkloosheidspercentage van 5,7 procent voor het einde van 2003, wat in schril contrast staat met de recente krapte op de arbeidsmarkt.

Wat heeft plaats gevonden op de Nederlandse arbeidsmarkt tijdens de periode van deze economische kentering? Dit trendrapport OSA Aanbod van de Arbeid rapporteert juist hierover, de periode tussen het jaar 2000 en 2002. In deze periode zien we een terugval in economische groei, een toename in het percentage werklozen en een afname in het aantal vacatures. De groei van arbeidsparticipatie over deze periode is ook afgenomen. Waar de groei in 2000 nog 2 ¼ procent bedroeg, is die groei nog maar één procent over het jaar 2001 en 2002. In totaal hadden 7.141.000 personen in 2002 een baan van ten minste twaalf uur per week.

¹ CBS heeft bij het schrijven van dit rapport cijfers beschikbaar tot en met het derde kwartaal 2003.

De totale netto arbeidsparticipatie van mannen is constant gebleven (77%). Bij vrouwen is het toegenomen met twee procentpunten waarmee zij een totale netto arbeidsparticipatie van 54 procent hebben. De arbeidsparticipatie van vrouwen is over de periode 2000-2002 met ongeveer 150 duizend personen toegenomen. De arbeidsparticipatie van vrouwen is in 2002, net als in voorgaande jaren, het hoogst onder de 25- tot 30-jarigen maar is met 74 procent toch iets afgenomen in vergelijking met 2000. Er is een toename van arbeidsparticipatie door vrouwen bij elke leeftijdsgroep met uitzondering van de vrouwen van 60 jaar en ouder. Het CBS hanteert een minimum van 12 uur per week betaalde arbeid als ondergrens in haar gegevens over de beroepsbevolking, maar heeft wel gegevens over personen die minder uren werken. De definitie werkzame personen wordt hierbij gebruikt. In 2002 zijn 810.000 personen werkzaam in banen van minder dan 12 uur per week. Daarvan bestaat 67,4 procent uit vrouwen. Deze groep werkzame personen is sinds 1992 met bijna 100.000 personen gegroeid.

De door de overheid gewenste en gestimuleerde trend naar langer (door)werken lijkt door te zetten. De groep ouderen van 55 tot en met 59 jaar laat in 2002 een stijging in arbeidsparticipatie zien van 49 naar 54 procent. De toename van participatie onder deze leeftijdsgroep is van alle leeftijdsgroepen het meest aanzienlijk geweest, zeker in vergelijking met de eerste helft van de jaren negentig toen de participatiegraad 38 procent bedroeg. De groep van 60- tot 65 jarigen laat een kleine stijging zien van 16 naar 17 procent. Ondanks deze toename in arbeidsparticipatie van ouderen zal er in de komende jaren een sterker groei in arbeidsparticipatie moeten plaatsvinden om in het licht van de vergrijzing de sociale lasten te kunnen dragen.

In het verlengde van de stilstand en zelfs negatieve economische groei tussen het jaar 2000 en 2002, kan een stijging van de geregistreerde werkloosheid (GWL) worden verwacht. Over de periode 2000-2002 was hier nog weinig van te merken. In 2000 was de GWL tot onder de 200.000 personen gedaald, nog geen drie procent van de beroepsbevolking, waardoor krapte op de arbeidsmarkt ontstond. In 2002 meldt het CBS een GWL van twee procent, oftewel 170.000 personen. Tegelijkertijd is een daling in het aantal vacatures zichtbaar over dezelfde periode. Aan het einde van het jaar 2000 meldt het CBS een totaal van 213.300 vacatures. Een jaar later is dat aantal gedaald tot 171.400 en aan het einde van 2002 is het zelfs tot 127.500 vacatures gedaald. Het begrip werkloze beroepsbevolking is iets ruimer dan de GWL en houdt in: het aantal mensen tussen de 15 en 64 jaar dat

niet of minder dan 12 uur per week werkt en dat verklaart tenminste 12 uur per week te willen werken, daarvoor beschikbaar is en activiteiten ontplooit om werk voor ten minste 12 uur per week te vinden. In 2002 zijn het er 302.000 personen. Nederland heeft gebruik gemaakt van haar arbeidsreserves om de ergste krapte op de arbeidsmarkt te verhelpen. Maar de rek is er nu uit, waardoor de verwachte stijging in werkloosheid wellicht toch wat ruimte op de arbeidsmarkt kan bieden.

Gegevens van het CBS zijn hier omschreven om een kader te plaatsen waarbinnen de OSA-gegevens besproken zullen worden. De OSA gebruikt een veel kleinere steekproef waarbij het niet op voorhand zeker is dat de veel omvangrijker CBS-gegevens gerepliceerd kunnen worden. Ook worden bepaalde definities anders gehanteerd. Gegevens vanuit het OSA-panel zijn een verdieping van de informatie in de CBS-statistieken. Met behulp van de OSA-gegevens, die veelal betrekking hebben op de peildatum in het najaar van 2002, worden de ontwikkelingen voor de periode 2000-2002 op de arbeidsmarkt in kaart gebracht. Voor een gedetailleerde verantwoording van de dataverzameling verwijzen wij naar de bijlage. In dit hoofdstuk wordt de arbeidsparticipatie besproken naar persoons- en huishoudkenmerken. Daarna wordt het aantal gewerkte uren per week belicht. In de laatste paragraaf wordt bekeken in hoeverre de werkelijke arbeidsomvang in overeenstemming is met de gewenste arbeidsomvang.

1.2 Bruto en netto gegevens van de arbeidsparticipatie

Het OSA-Arbeidsaanbodpanel is gebaseerd op een tweejaarlijkse enquête onder personen in de leeftijdscategorie van 16 tot 65 jaar die geen dagonderwijs volgen. Deze respondenten vormen een steekproef uit een totale populatie die samengevat wordt als de *potentiële* beroepsbevolking. De groep kan verder uitgesplitst worden in de werkenden en de werkzoekenden (die samen de beroepsbevolking zijn) en de niet-participerenden. Om de situatie op de arbeidsmarkt goed weer te geven zijn cijfers over de netto-participatie- belangrijk. Hiermee wordt het aandeel werkende personen van de potentiële beroepsbevolking aangeduid. De bruto-participatiegraad is de feitelijke beroepsbevolking inclusief de werkzoekenden uitgedrukt als aandeel van de potentiële beroepsbevolking. Hier is het belangrijk om op te merken, dat bij de OSA-gegevens geen minimum aan de

aanstellingsomvang wordt gesteld zoals bij het CBS. Tabel 1.1 geeft een overzicht van deze percentages op basis van de OSA-data.

Tabel 1.1: Arbeidsmarktpositie naar geslacht volgens OSA-Arbeidsaanbodpanel 1998-2002 in procenten

	Mannen			Vrouwen			Totaal		
	1998	2000	2002	1998	2000	2002	1998	2000	2002
Netto participatie (= werkend)	85,4	86,0	87,6	62,5	68,1	71,4	73,9	76,7	79,3
in loondienst	78,8	79,1	80,1	57,9	63,7	66,9	68,3	71,1	73,4
zelfstandig	6,6	6,9	7,5	4,6	4,4	4,5	5,6	5,6	6,0
werkzoekend	1,9	2,0	2,2	4,2	3,0	3,5	3,0	2,5	2,8
bruto participatie	87,3	88,0	89,8	66,7	71,1	74,9	76,9	79,2	82,2
niet-participerend	12,7	12,0	10,2	33,3	28,9	25,1	23,1	20,8	17,8
Potentiële beroepsbevolking	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

De totale netto participatiegraad is tussen 2000 en 2002, net als in de twee jaar daarvoor, met bijna drie procentpunten gestegen, nu van 76,7 naar 79,3. De OSA-gegevens wijken hierin af van de CBS-gegevens. Dit heeft onder andere te maken met de stijging van het aantal kleine banen die niet in de CBS-statistieken verwerkt zijn². De stijging in participatie tussen 2000 en 2002 is mede als gevolg van de verminderde groei in participatie onder vrouwen evenrediger verdeeld over de seksen ten opzichte van de vorige periode. Nu laten de vrouwen een stijging van 3,3 procentpunt zien (was 5,6 procent) in vergelijking met 1,6 procent door de mannen (was 0,6). De groep zelfstandigen is iets minder dan een half procentpunt gegroeid van 5,6 naar 6,0 procentpunten. Het aantal werkzoekenden is met drie tiende procentpunten licht gestegen volgens de OSA-gegevens. Opvallend is dat bij de vrouwen dit percentage tussen 1998 en 2000 nog sterk daalde. Tussen 2000 en 2002 is deze daling weer voor bijna de helft ongedaan gemaakt. De groep niet-participerenden is met drie procentpunten gedaald over de laatste twee jaar. De

² Het CBS meldt een groei van ruim één procent netto arbeidsparticipatie. De stijging in het aantal kleine banen is tussen 2000 en 2002 van 7392000 naar 8060000, een stijging van 9%.

gehele bruto-participatie op de Nederlandse arbeidsmarkt is drie procentpunten hoger in 2002 ten opzichte van 2000.

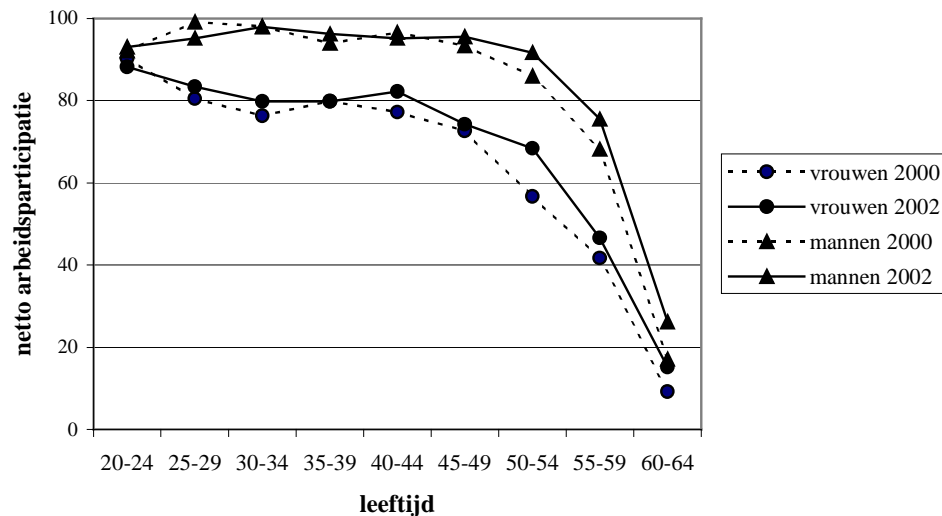
1.3 Arbeidsparticipatie en persoonskenmerken

Of men participeert op de arbeidsmarkt is mede afhankelijk van enkele persoonskenmerken zoals geslacht, leeftijd, opleiding en burgerlijke staat. In deze paragraaf nemen wij deze verschillende kenmerken onder de loep om te zien of er sprake is van verandering van de participatie te zien is bij bepaalde groepen en zo ja, hoe die verandering zich verhoudt ten opzichte van andere groepen.

Participatie naar leeftijd

Figuur 1.1 geeft een overzicht van de netto participatie naar leeftijd en geslacht op de Nederlandse arbeidsmarkt over de periode 2000-2002. Kijkend eerst naar de mannen, is de ingezette trend om langer door te werken goed zichtbaar. De netto participatie onder de leeftijdsgroep 55-59 is 75,5 procent, een stijging van ruim zeven procentpunten vergeleken met twee jaar geleden (68,2 procent). In de leeftijdscategorie 60-64 is de netto participatie met maar liefst negen procentpunten gestegen naar 26,2 procent. De vrouwen hebben wat dat betreft ook een inhaalslag gepleegd. De netto participatie onder de 55-59 jarigen is 46,6 procent, een stijging van ruim vijf procent ten opzichte van twee jaar geleden (toen 41,2 procent). De netto participatie van de leeftijdscategorie 60-64 heeft is 15,2 procent. Ook dit is gestegen in vergelijking met twee jaar daarvoor toen de netto participatie van de vrouwen tussen de 60 en de 64 jaar 9,2 procent bedroeg. Bij de mannen was twee jaar geleden alleen een stijging van de netto participatie te constateren voor de leeftijdscategorie van 25- tot 35-jarigen. Tussen 2000 en 2002 is er een andere ontwikkeling zichtbaar. Diezelfde leeftijdsgroep laat een daling zien (sterker bij de leeftijdscategorie 25- tot 29-jarigen dan bij de groep 30-34 jaar). De groep 40- tot 44-jarigen beweegt nagenoeg niet. De overige leeftijdscategorieën onder de mannen laten allemaal een stijging in netto arbeidsparticipatie zien ten opzichte van twee jaar geleden. Bij de vrouwen is de netto participatiegraad tussen 2000 en 2002 alleen in de jongste leeftijdsgroep gedaald.

Figuur 1.1: Netto participatie naar leeftijd en geslacht 2000-2002



Participatie en opleiding

De ingezette trends van langer doorwerken en een hogere participatie door vrouwen op de arbeidsmarkt zijn duidelijk voortgezet in de periode 2000-2002. Dit is essentieel voor het bewerkstelligen van een concurrerende kenniseconomie. Bij de EU-top in Lissabon in 2000, heeft de Europese Commissie zich voorgenomen om tot de absolute top te behoren op het terrein van de kenniseconomie en de huidige nummer één, de Verenigde Staten, voorbij te streven. De Nederlandse overheid wil een belangrijke rol spelen en heeft zijn beleid hierop gericht. Onderdelen van dit beleid zijn een verhoogde arbeidsparticipatie en meer aandacht voor opleiding. Tabel 1.2 laat de ontwikkelingen in participatiegraad zien naar de hoogst voltooide dagopleiding. Dit wordt beschouwd als het startniveau, nog altijd een van de belangrijkste selectiecriteria bij het aanstellen van personeel. Het meest opvallend is de stijging in netto participatie bij de vrouwen met een academische opleiding (wo) met bijna vier procent. Over de hele linie kan bij de vrouwen worden geconstateerd dat hoe hoger de opleiding is, des te hoger is de participatiegraad. Dit heeft directe gevolgen voor de demografie. Vrouwen die langer doorstuderen, hebben hogere investeringen in hun loopbaan. Ze beginnen de loopbaan ook later. Dit heeft onder andere als resultaat dat hoger opgeleide vrouwen later kinderen krijgen. Deze

groep vrouwen is ook minder geneigd om te stoppen met werken bij het krijgen van kinderen. Hier wordt verder op ingegaan later in dit hoofdstuk bij huishoudensamenstelling. Bij de mannen is de netto participatiegraad het hoogst bij de groep middelbaaropgeleiden (90,9 procent) maar het scheelt niet veel met de groep hoogopgeleiden (90,3 procent).

Tabel 1.2: Netto participatiegraden naar hoogst voltooide dagopleiding (in procenten)

	Mannen			Vrouwen		
	1998	2000	2002	1998	2000	2002
Totaal	85,4	86,0	87,6	62,5	68,1	71,4
Lager onderwijs	60,8	66,7	65,5	33,5	45,8	36,6
Vbo/mavo	83,3	83,0	85,2	51,5	53,0	59,1
Mbo/havo/vwo	90,2	88,6	90,9	71,6	77,4	76,8
Hbo	90,5	89,3	90,3	83,9	83,2	84,2
Wo	90,8	92,4	88,2	81,8	81,0	85,1

In tabel 1.3 komt de netto participatiegraad naar burgerlijke staat en geslacht aan bod. In de huishoudens met in potentie meer dan één inkomen (de gehuwden en samenwonenden) zijn de participatiestijgingen, in tegenstelling tot twee jaar geleden, alleen zichtbaar bij de gehuwden. Bij de samenwonenden is er een lichte daling geweest zowel bij de mannen als bij de vrouwen. Bij de alleenstaanden, gescheiden personen en weduwen, bij wie de absolute aantallen ook stijgen, is de netto participatie gegroeid. Gescheiden vrouwen en weduwen hebben nog altijd de laagste netto participatiegraad. Vrouwen die samenwonen met hun partner hebben de hoogste participatiegraad met 87,1 procent. Toch is dit licht gedaald ten opzichte van twee jaar eerder (2,7 procent).

Tabel 1.3: Netto participatiegraden naar burgerlijke staat en geslacht (in procenten)

	Mannen			Vrouwen		
	1998	2000	2002	1998	2000	2002
Totaal	85,4	86,0	87,6	62,5	68,1	71,4
Gehuwd	84,2	87,4	88,8	57,6	66,1	69,4
Samenwonend	94,7	96,7	94,8	85,5	89,8	87,1
Allenstaand	88,5	83,4	84,9	85,0	76,9	81,3
Gescheiden/weduw.	71,4	47,4	56,6	48,7	42,6	46,7

1.4 Arbeidsparticipatie en de aanwezigheid van kinderen in het huishouden

Relatievorming, -verbreking en het verliezen van een partner hebben allemaal invloed op de mogelijkheid en bereidheid tot deelname op de arbeidsmarkt. Tabel 1.4 geeft een overzicht de arbeidsparticipatie van personen die getrouwd zijn of samenwonen naar het aantal thuiswonende kinderen..

Tabel 1.4: Netto arbeidsparticipatie van samenwonenden/gehuwden naar huishoudenssituatie 2002 (in procenten)

		1 kind van leeftijd			meer thuiswonende kinderen waarvan jongste kind:				
		<3	4-18	>18	<3	4-5	6-12	13-18	>18
Mannen									
1998	74	99	97	72	98	96	95	92	78
2000	78	97	95	81	98	97	92	95	87
2002	80	98	92	87	99	98	97	95	83
Vrouwen									
1998	61	81	66	44	54	64	64	61	54
2000	66	78	79	62	68	79	68	75	57
2002	67	77	71	73	74	79	78	79	58

In de gezinnen zonder (thuiswonende) kinderen is bij zowel de mannen als bij de vrouwen sprake van een lagere dan gemiddelde netto arbeidsparticipatie. Dit is goeddeels te verklaren als een leeftijdseffect. De netto arbeidsparticipatie van samenwonende en gehuwde mannen is hoger wanneer er thuiswonende kinderen zijn, ook wanneer deze kinderen boven de 18 jaar zijn. Bij vrouwen met één kind is de netto participatie hoger dan het gemiddelde (71,4 procent, zie tabel 1.1). Wat ook duidelijk is, is dat vrouwen met meerdere thuiswonende kinderen blijven participeren met een hogere participatiegraad dan gemiddeld. Steeds meer gezinnen zijn afhankelijk van de economische bijdrage van de (werkende) moeder. Tussen 1998 en 2002 is de netto participatie van vrouwen met meerdere thuiswonende kinderen waarvan de jongste jonger dan drie jaar met maar liefst 20 procentpunten gestegen.

Terwijl de overheid een forse uitbreiding van kinderopvangplaatsen heeft gerealiseerd, komen vanuit de instellingen voor kinderopvang signalen dat vrouwen hun kinderen in minder goede economische tijden minder dagdelen naar het kinderdagverblijf brengen. Erkende kinderopvang is relatief duur. Uit een onderzoek van de Arbeidsinspectie (maart 2003) komt naar voren dat er meer CAO-afspraken zijn gemaakt voor voorzieningen vanuit werkgeverskant. Op basis van dit onderzoek concludeert de Arbeidsinspectie dat de gemaakte afspraken over kinderopvang van toepassing zijn op 76 procent van de werknemers die onder een CAO vallen. Van alle Nederlandse werknemers valt zo'n 85 procent onder een CAO. Wanneer men geen vergoeding van de werkgever krijgt, is de (financiële) drempel naar professionele kinderopvang erg hoog. Hierdoor kan men zich richten tot het grijze circuit, waar vaak een beroep op grootouders wordt gedaan. Met een verbetering in zowel het aantal kinderopvangplaatsen als een toename van het aantal CAO's waarin kinderopvang voorzien wordt, kunnen wij een toename in de netto arbeidsparticipatie van personen met kinderen verwachten.

De volgende tabel geeft een overzicht van de netto arbeidsparticipatie van alleenstaanden naar huishoudenssituatie.

Tabel 1.5: Netto arbeidsparticipatie van alleenstaanden naar huishoudenssituatie (in procenten)

	Geen (thuis- wonende) kinderen	1 kind van leeftijd			meer thuiswonende kinderen waarvan jongste kind:				
		<3	4-18	>18	<3	4-5	6-12	13-18	>18
Mannen									
1998	86	--	100	56	--	--	100	67	100
2000	66	--	41	97	100	100	100	92	100
2002	70	--	68	92	100	--	100	100	94
Vrouwen									
1998	73	78	65	57	88	50	56	58	60
2000	51	23	78	89	68	90	81	83	86
2002	60	59	81	83	43	80	75	82	86

Bij tabel 1.5 moet rekening gehouden worden met kleine aantallen bij twee categorieën: alleenstaande vrouw met 1 kind jonger dan drie jaar en alleenstaand man met één kind 4-18 jaar. Reeds eerder in dit hoofdstuk is opgemerkt dat de bereidheid en mogelijkheid om te participeren op de arbeidsmarkt mede afhankelijk is van de partner. Wanneer er geen partner in het huishouden is, rust alle zorg voor kinderen op de schouders van één persoon. In vergelijking met de samenwonenden en gehuwden, is de arbeidsparticipatie van alleenstaande mannen en vrouwen zonder thuiswonende kinderen hoger. Dit ligt in de lijn der verwachting. Alleenstaande mannen met thuiswonende kinderen hebben een zeer hoge arbeidsparticipatie in 2002. We zien bij bijna alle type huishoudens een hoger dan gemiddeld (gemiddeld is 87,6 zie tabel 1.1) netto arbeidsparticipatie. Voor alleenstaande vrouwen geldt ongeveer hetzelfde in 2002. Alleenstaande vrouwen met kinderen hebben een hoger dan gemiddelde netto arbeidsparticipatie met uitzondering van de vrouwen met kinderen jonger dan drie jaar. In deze groep bevinden zich ook de bijstandsmoeders die in de komende periode verplicht worden gesteld om actief naar werk te zoeken. Alleenstaande ouders met kinderen laten in de regel een hoger dan gemiddelde arbeidsparticipatie zien.

1.5 Overeengekomen arbeidsuren per week

Nederland heeft, internationaal gezien, het hoogste percentage deeltijdwerkers. Deeltijd is een niet meer weg te denken onderdeel van de Nederlandse arbeidsmarkt geworden en biedt unieke mogelijkheden om betaalde arbeid met

zorg te combineren. Tot nu toe was het vooral een vrouwenaangelegenheid. De mogelijkheid om vanuit een bestaande arbeidsovereenkomst het overeengekomen aantal uren per week te verminderen of zelfs uit te breiden is sinds kort werkelijkheid geworden. De Wet aanpassing arbeidsduur (Waa) die werknemers het recht geeft om meer of minder te gaan werken, is sinds juli 2000 van kracht. Deze wet wordt momenteel geëvalueerd waarbij er gekeken wordt of de Waa onderdeel moet uitmaken van de nieuwe Wet arbeid en zorg; waarin diverse verlofregelingen, zoals ouderschapsverlof, zijn opgenomen. De peildatum van het OSA Arbeidsaanbodpanel ligt in het najaar van 2002. Met behulp van deze gegevens is het nu mogelijk om te zien of men inderdaad al een begin heeft gemaakt om gebruik te maken van hun nieuw verworven recht om meer of minder te gaan werken. Tabel 1.6 geeft hier een overzicht van.

Tabel 1.6: Overeengekomen arbeidsuren per week van werkenden in loondienst (in procenten)

	<12	12-24	25-34	35+	Totaal
Mannen					
1998	0,8	3,4	8,9	86,9	100
2000	1,6	3,5	8,7	86,2	100
2002	0,9	5,3	10,1	83,7	100
Vrouwen					
1998	16,0	36,7	20,7	26,5	100
2000	12,2	35,2	22,2	30,4	100
2002	9,9	42,8	23,2	24,1	100

Sinds de invoering van de wet in 2000, is een daling waarneembaar bij de mannen die 35 of meer uur per week werken en een stijging van het percentage met een grote of kleine deeltijd baan. Dit zijn tekenen dat bij de mannen een voorzichtig begin is gemaakt met het reduceren van het aantal uren dat zij per week werken. Bij de vrouwen is een stijging waar te nemen van zowel het percentage dat in kleine- als in grote deeltijd banen werkt. Ook bij de vrouwen is er sprake van een afname van het percentage dat 35 of meer uur per week werkt. Hoewel een kleine 10 procent van de vrouwen een aanstelling heeft van minder dan 12 uur per week, is dat ten opzichte van 2000 een reductie van ruim twee procentpunten. Ook de mannen laten in deze categorie een afname zien (0,7 procentpunt). Dit is belangrijk omdat men met een aanstelling van minder dan 12 uur per week zelden

economische zelfstandigheid kan bereiken. Meer dan de helft van de vrouwen die werken, hebben een arbeidsovereenkomst voor 24 uur of minder. Nog eens ruim 23 procent werkt tussen de 25 en 34 uur per week. In de loop der jaren lijkt de Nederlandse vrouw dus deeltijdarbeid trouw te blijven.

Tabel 1.7: Participatie van vrouwen in kleine deeltijdbanen, naar opleidingsniveau (in percentages)

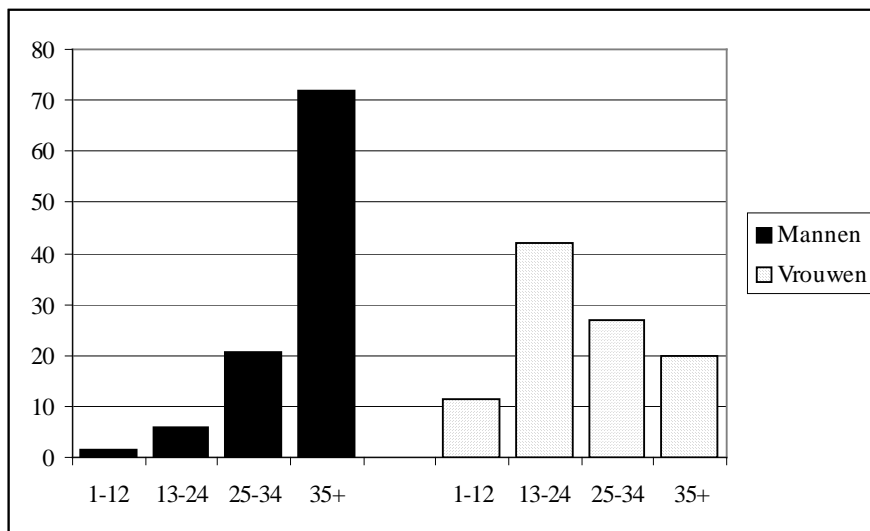
	Werkweek maximaal 24 uur		
	1998	2000	2002
Lager onderwijs	67	64	64
Vbo/mavo	61	60	65
Mbo/havo/vwo	49	48	55
Hbo	47	39	43
Wo	30	8	22

Vrouwen hebben hun onderwijsachterstand ruimschoots ingelopen ten opzichte van de mannen. Hogere opleidingen duren langer en eisen een hogere investering. Het is dan ook te verwachten dat haar aanstellingsomvang groter is naarmate haar opleidingsniveau hoger is. Tabel 1.7 laat zien dat dit inderdaad het geval is. Uit tabel 1.7 blijkt dat in 2002 ten opzichte van twee jaar daarvoor meer vrouwen een werkweek hebben van maximaal 24 uur per week. De hoogst opgeleide vrouwen lieten tussen 1998 en 2000 nog de grootste daling in deeltijdaanstellingen zien. Van 2000 naar 2002 laten ze de grootste toename zien met veertien procentpunten. Met uitzondering van de vrouwen die alleen lager onderwijs hebben genoten, is weer een stijging van het percentage deeltijders waar te nemen bij alle onderwijsniveaus. Dit is meer dan waarschijnlijk een reactie op een slechter economisch klimaat.

1.6 Feitelijke en gewenste werkweekomvang

Wat zijn de wensen van Nederlandse mannen en vrouwen ten opzichte van hun werkweekomvang? Figuur 1.2 geeft deze verdeling weer.

Figuur 1.2: Gewenst aantal uren per week naar geslacht 2002



Achtentwintig procent van de mannen wenst een deeltijdaanstelling te hebben. Dat is meer dan het percentage vrouwen dat een voltijdaanstelling wil. Ruim de helft van de vrouwen wil een aanstelling van niet meer dan 24-uur per week. Een 13- tot 24-uurs aanstelling is veruit de favoriet bij vrouwen (41,9 procent). Maar 11,3 procent wil 12 uur of minder werken. Tabel 1.8 geeft een overzicht van hoe deze werkweekomvangspreferenties zich door de tijd hebben ontwikkeld.

Tabel 1.8: Gewenst aantal uren per week naar geslacht 1998, 2000 en 2002

	1998	2000	2002
Mannen			
1-12	0,6	5,7	1,3
13-24	3,9	6,1	5,9
25-34	17,9	17,0	20,8
35+	77,6	71,2	72,0
Vrouwen			
1-12	12,6	14,5	11,3
13-24	40,0	38,3	41,9
25-34	26,9	23,6	26,9
35+	20,4	23,6	19,8

Na een piek in 2000, is bij de vrouwen een daling te zien van het percentage dat het liefst een voltijdaanstelling heeft. Het jaar 2000 laat ook een toename zien van het percentage vrouwen dat 12-uur en minder wil werken. In 2002 lijkt de verdeling weer op die van 1998. Hoewel wij in tabel 1.1 konden opmaken dat de netto arbeidsparticipatie van vrouwen blijft stijgen en nu in 2002 zelfs 71,4 procent is, is het niet zo dat vrouwen bereid zijn om een grotere werkweekomvang te hebben. Na een kleine toename in werkweekomvang in 2000, zijn de vrouwen weer vooral werkzaam in banen met 34-uur of minder en dat willen ze ook zo houden. Sinds 2000, is er een toename van het percentage mannen dat in deeltijd wil werken (was 22,4 procent in 1998). Dat percentage is sinds 2000 rond de 28 procent. Samenvattend, kunnen we concluderen dat we geen tekenen zien dat meer vrouwen voltijd willen of zullen gaan werken. Vrouwen zijn behoorlijk tevreden met hun verschillende deeltijdaanstellingen. We kunnen wél zeggen dat mannen een voorzichtig begin hebben gemaakt om hun wens om in deeltijd te werken werkelijkheid te maken.

De verdeling naar geslacht is nu vrij helder in beeld. Maar hoe zit het dan met leeftijd? Zijn het vooral jongere mensen die minder willen werken? Of zijn er andere levensfase-trends te bespeuren? De volgende tabel kan hier wat inzicht in verschaffen.

Tabel 1.9: Gewenst aantal uren naar leeftijd (in percentages)

	Leeftijdscategorie														
	16-24			25-34			35-44			45-54			55-64		
	1998	2000	2002	1998	2000	2002	1998	2000	2002	1998	2000	2002	1998	2000	2002
Uren															
1-12	1,3	4,9	2,2	6,0	6,3	5,3	5,9	9,9	7,7	5,7	12,9	5,4	9,0	19,2	8,2
13-24	4,9	8,5	8,7	17,8	19,2	18,8	22,9	26,2	27,6	21,6	21,4	23,9	17,6	21,8	29,8
25-34	25,3	16,4	18,8	21,8	17,2	23,4	21,2	20,5	22,9	20,2	22,5	26,5	24,3	26,7	24,4
35+	68,4	70,2	70,3	54,4	57,4	52,5	50,1	43,4	41,7	52,4	43,2	44,3	49,0	32,3	37,6

Bij de jongeren in de leeftijdscategorie 16- tot 24-jaar is de verdeling van het gewenste aantal uren vrij stabiel gebleven over de jaren. Verreweg de meeste jongeren (70,3 procent) wenst een aanstelling met een omvang van 35-uur of meer. Een kleine 20 procent wenst een werkweek van 25- tot 34 uur. En nog eens ruim tien procent wil een kleine deeltijdaanstelling van minder dan 25 uur. Vrouwen krijgen gemiddeld genomen hun eerste kind op hun 29^e levensjaar. Mannen zijn gemiddeld vier jaar ouder dan hun partners/echtgenoten. Dat wil zeggen dat wij een stijging in de wens om in deeltijd te werken kunnen verwachten vooral in de leeftijdsgroep van 25 tot en met 44 jaar, de levensfase waarbij jonge kinderen aanwezig zijn in het huishouden. Voor en na die leeftijd kunnen wij verwachten dat andere aspecten van de levensfase een rol spelen. Over de jaren is bij de leeftijdsgroepen in de (jonge)gezinsfase een stijging te zien van de wens om in deeltijd te werken. Wat wel opvalt, is dat in 2002 er bij de oudere leeftijdsgroepen een stijging is in de wens om in voltijd te werken ten opzichte van 2000.

Nu wettelijk geregeld is dat men minder of meer kan werken in overleg met de werkgever, is het interessant om te kijken in hoeverre de gewenste aanpassing van

het aantal arbeidsuren ook geëffectueerd wordt. Wanneer men niet het gewenste aantal uren werkt, kan dit zijn omdat het toch niet mogelijk is dit binnen de organisatie te regelen of omdat de thuissituatie dit niet toe laat. Niet iedereen zal (meteen) in staat zijn om zijn of haar wensen te realiseren. Tabel 1.10 geeft een overzicht van de mate waarin mannen hun wensen qua werkweekomvang niet naar werkelijkheid kunnen vertalen. Op de diagonaal is zichtbaar welk percentage van de personen een bepaalde aanstellingsomvang heeft en daar ook tevreden mee is. Linksonder de diagonaal staan werknemers die, met inlevering van loon, minder zouden willen werken; rechtsboven prefereert men meer werk (en geld).

Tabel 1.10: Overeengekomen versus gewenste omvang van de werkweek in uren, mannen (als percentage van de werkenden in loondienst)¹

	Gewenst aantal uren per week			
	1-12	13-24	25-34	35+
Overeengekomen				
1-12	0,7	-	-	-
13-24	0,5	3,7	0,4	0,5
25-34	-	0,8	8,3	0,9
35+	-	1,4	12,1	70,5

¹Percentages tot en met 0,3% zijn niet weergegeven.

Zeventig procent van de mannen heeft een werkweekomvang van 35 uur en meer en wil dat ook zo houden. Ruim twaalf procent dat voltijds werkt, zou toch liever een werkweekomvang hebben van 25- tot 34-uur en nog eens anderhalf procent zou liever een kleine deeltijd baan van 13- tot 24-uur hebben. Ondanks nieuwe wetgeving, zijn er kennelijk toch problemen met het realiseren van de gewenste uren. Van de mannen die 25- tot 34-uur per week werken, is de meerderheid tevreden met deze aanstelling. Minder dan twee procent zou liever meer of minder willen werken. Ruim 83 procent van de mannen heeft een aanstellingsomvang die overeenkomt met de gewenste omvang. Dat betekent dat nog altijd ruim zestien procent van de mannen niet tevreden is met hun huidige aantal arbeidsuren.

Tabel 1.11: Overeengekomen versus gewenste omvang van de werkweek in uren, vrouwen (als percentage van de werkenden in loondienst)¹

	Gewenst aantal uren per week			
	1-12	13-24	25-34	35+
Overeengekomen				
1-12	7,8	1,7	0,4	-
13-24	3,4	36,4	2,4	0,8
25-34	-	3,0	19,0	1,1
35+	-	0,9	5,2	17,8

¹Percentages tot en met 0,3% zijn niet weergegeven.

Tabel 1.11 geeft een vergelijkbaar overzicht voor de vrouwen weer. Eenentachtig procent van de vrouwen is tevreden met haar huidige aanstelling. Ruim zes procent van de vrouwen zou liever meer werken en bijna 13 procent zou liever minder werken. Slechts 24 procent van de vrouwen werkt voltijds. Van de vrouwen die in deeltijd werken, geven maar iets meer dan zes procent aan dat ze liever meer uur per week zou willen werken.

1.7 Conclusies

De totale netto participatiegraad is tussen 2000 en 2002, net als in de twee jaar daarvoor, met bijna drie procentpunten gestegen van 76,7 naar 79,3 procent. De stijging in participatie tussen 2000 en 2002 is mede als gevolg van de verminderde groei in participatie onder vrouwen evenrediger verdeeld over de seksen ten opzichte van de vorige periode. De ingezette trends van langer doorwerken en een hogere participatie door vrouwen op de arbeidsmarkt zijn duidelijk voortgezet in de periode 2000-2002. Bij de alleenstaanden, gescheiden personen en weduwen, bij wie de absolute aantallen ook stijgen, is de netto participatie gegroeid. Bij samenwonende en gehuwde vrouwen geldt dat vrouwen met meerdere thuiswonende kinderen blijven participeren met een hogere participatiegraad dan gemiddeld.

Bij de vrouwen is een stijging waar te nemen van zowel het percentage dat in kleine- als in grote deeltijdbanen werkt. Ook bij de vrouwen is er sprake van een afname van het percentage dat 35 of meer uur per week werkt. Meer dan de helft van de vrouwen die werken, hebben een arbeidsovereenkomst voor 24 uur of minder. Nog eens ruim 23 procent werkt tussen de 25 en 34 uur per week. In de

loop der jaren lijkt de Nederlandse vrouw dus deeltijdarbeid trouw te blijven. Na een kleine toename in werkweekomvang in 2000, zijn de vrouwen weer vooral werkzaam in banen met 34-uur of minder en dat willen ze ook zo houden. Sinds 2000, is er een toename van het percentage mannen dat in deeltijd wil werken van 22,4 procent in 1998 naar ongeveer 28 procent in 2000 en 2002.

Lonen en secundaire arbeidsvoorwaarden

Inleiding

Het belangrijkste element van de beloning van arbeid is het loon. Het loon wordt aan werknemers uitbetaald in ruil voor hun inzet in het productieproces. Naast het loon kunnen andere financiële en niet-financiële (secundaire) arbeidsvoorwaarden een belangrijke plaats innemen in het arbeidsinkomen. Het kan gaan om gratificaties, een dertiende maand, winstdeling, spaarloonregelingen en dergelijke. Andere vergoedingen zijn eerder bedoeld om tegemoet te komen in de kosten die de werknemer moet maken om te kunnen werken, zoals vergoedingen voor woon-werkverkeer of vergoedingen voor kinderopvang. Sommige faciliteiten worden aan de werknemer aangeboden om de arbeidsovereenkomst aantrekkelijker te maken, zoals een autoregeling of een door de werkgever betaalde opleiding.

In dit hoofdstuk wordt eerst aandacht besteed aan de (uur)lonen en hun ontwikkeling door de tijd (paragraaf 0). De overige beloningselementen worden behandeld in paragraaf 0. In paragraaf 0 worden de bevindingen samengevat.

De ontwikkeling van de lonen

In deze paragraaf staan wij stil bij het belangrijkste element van de beloning van arbeid: het loon. Doordat de inkomensvorming van zelfstandigen en meewerkende gezinsleden op een geheel andere wijze plaatsvinden, worden zij, omwille van de homogeniteit, in dit hoofdstuk buiten beschouwing gelaten. De in deze paragraaf gepresenteerde cijfers hebben derhalve alleen betrekking op werkenden in loondienst. Bij de presentatie zal onderscheid worden gemaakt tussen de inkomensontwikkeling die gebaseerd is op transversale gegevens (waarbij het gemiddelde loon in het ene jaar vergeleken wordt met het gemiddelde loon in een andere jaar) en inkomensontwikkeling die berust op het volgen van individuele werknemers door de tijd (longitudinale gegevens).

Inkomensontwikkeling op basis van transversale gegevens

Het gemiddelde netto maandinkomen van werknemers in loondienst is in de periode 2000-2002 met ongeveer € 170 euro gestegen van € 1.310 naar € 1.480 per maand. Dit komt overeen met een stijging van 13 procent (nominaal). De portemonnee van de werknemers heeft zich dus ondanks de economische dip goed gevuld, maar hun koopkracht is niet navenant gestegen. De prijzen zijn in die periode immers met ruim 9 procent gestegen. Na correctie voor inflatie bedraagt de toename in het netto maandloon slechts 3,5 procent. In de periode daarvoor (1998-2000) die nog volop in het teken stond van de krapte op de arbeidsmarkt bedroeg de reële stijging van de maandlonen nog 5 procent. Zoals wij voorspelden in het vorige *Tendrapport Aanbod van Arbeid* is als gevolg van de afnemende

economische groei de reële groei van de lonen beperkt gebleven.³ Voor de korte termijn wordt verwacht dat, met name als gevolg van de huidige economische malaise en van de met de sociale partners afgesproken loonmatiging, de loongroei beperkt zal zijn en zelfs negatief zou kunnen uitvallen in reële termen.

Dat de stijging van de lonen niet nog kleiner is geweest heeft te maken met de relatief trage reactie van de arbeidsmarkt op veranderende economische omstandigheden. Dit kan worden geïllustreerd aan de hand van de loonontwikkeling ten tijde van de vorige economische dip in 1993. Toen werd de verminderde groei van de lonen pas na het begin van het economisch herstel zichtbaar (zie tabel 2.1).

Uurlonen van werknemers

Om de loonontwikkeling en de loonverschillen tussen groepen werknemers goed te kunnen duiden is het van belang om rekening te houden met het feit dat niet iedereen evenveel uren werkt. Vergelijkingen van uurlonen van verschillende groepen werknemers liggen daarom meer voor de hand dan het vergelijken van het maandloon. Het netto uurloon in tabel 2.1 is verkregen door het netto maandloon te delen door het aantal contractueel overeengekomen arbeidsuren. Na een periode van afnemende groei tussen 1990 en 1996 is het groeipercentage van het netto uurloon weer toegenomen tussen 1996 en 2002. Gemiddeld zijn de uurlonen met iets minder dan 15 procent toegenomen tussen 2000 en 2002. Rekening houdend met de inflatie komt de groei uit op ongeveer 5 procent. In de periode 1998-2000 bedroeg de reële groei nog 6 procent. De vraag is in hoeverre deze stijging in verhouding staat tot de ontwikkeling van de CAO-lonen. In de periode 2000-2002 kwam de CAO-loonstijging uit op ongeveer 9 procent (nominaal). Gegeven de inflatie van circa 9 procent zijn de CAO-lonen in reële termen dus gelijk gebleven. Geconcludeerd kan worden dat de gemiddelde werknemer een gunstigere loongroei heeft weten te realiseren dan op basis van de CAO-loonontwikkeling verwacht kon worden.

Tabel 0.1: Gemiddelde netto uurloon van werknemers in loondienst in 2002, groei in de periode 1990-2002

	2002 (euro's)	Nominale groei (%)						Reële groei (%)
		90-92	92-94	94-96	96-98	98-00	00-02	
Netto uurloon	10,80	9,7	8,5	5,8	6,7	10,4	14,6	4,9
- mannen	11,40	10,6	7,4	6,4	7,6	9,4	12,0	2,5
- vrouwen	10,20	9,0	11,2	5,1	7,9	13,2	18,3	8,3

³ Fouarge et al. (2002), *Trendrapport Aanbod van Arbeid 2001*, Tilburg: OSA-rapport A190.

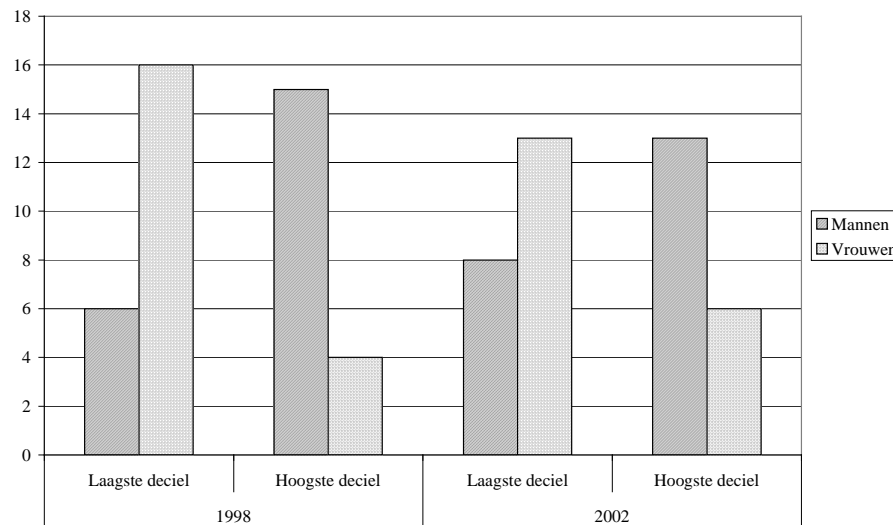
Opvallend is dat wederom het uurloon van vrouwen sneller gegroeid is dan dat van mannelijke werknemers.⁴ Vrouwen lijken dus ondanks de economische terugval van de afgelopen twee jaar hun inhaalrace (qua loon) op mannelijke werknemers onverminderd voort te zetten. In 1998 verdienden vrouwen, gemiddeld genomen, 18 procent minder per uur dan hun mannelijke collega's. Dit verschil is in 2002 teruggelopen en bedraagt iets meer dan 10 procent. Deze ontwikkeling kan voor een belangrijke deel worden toegekend aan het toenemende opleidingsniveau van werkende vrouwen. In 1998 had ongeveer 22 procent van de werkende vrouwen een diploma op hbo-niveau of hoger. In 2002 is dat percentage gestegen naar ruim 33 procent.

Hoewel het aandeel vrouwelijke werknemers onder de tien procent meest verdienenden (het hoogste inkomensdeciël) is toegenomen, blijft het onverminderd waar dat vrouwen oververtegenwoordigd zijn in de groep van tien procent minst verdienenden (de laagste inkomensdecielen). Mannen zijn juist oververtegenwoordigd in de hoogste inkomensgroep (zie figuur 2.1). Dit beeld wordt bevestigd door meer geavanceerde econometrische analyses: rekening houdend met een aantal belangrijke kenmerken – zoals opleidingsniveau, leeftijd, type arbeidscontract, sector van activiteit, aanwezigheid van jonge kinderen en het aantal dienstjaren – vrouwen aan de onderkant en aan de bovenkant van de loonverdeling genieten een significant lager uurloon dan mannen.⁵ Kennelijk is de inhaalslag van vrouwen nog onvoldoende geweest om hun loonachterstand ten opzichte van mannen volledig weg te werken. Met het oog op de stagnerende economische situatie is het maar de vraag of vrouwen hun positieverbetering zullen kunnen behouden.

⁴ Merk op dat het gemiddelde groeipercentage in sommige jaren niet gelijk is aan het gemiddelde van de groeipercentages voor mannen en vrouwen. Bijvoorbeeld, het groeipercentage van het uurloon van zowel mannen als vrouwen was tussen 1996 en 1998 groter dan gemiddeld. Het verschil is te verklaren doordat vrouwen een lager uurloon genieten dan mannen, terwijl het aandeel vrouwen in de groep werkenden in loondienst is toegenomen tussen de twee jaren.

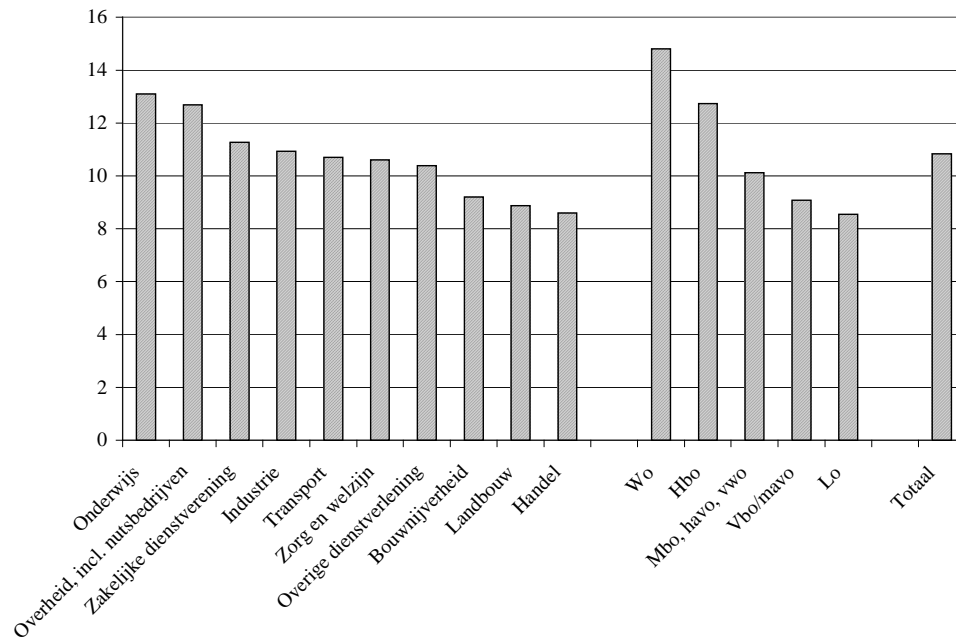
⁵ Kwantielregressies van het uurloon van werknemers in loondienst zijn geschat. In tegenstelling tot een gewone regressie die er op gericht is het gemiddelde van een variabele te schatten is een kwantielregressie bedoeld om de q^{de} percentiel van een variabele, hier het uurloon, te schatten, rekening houdend met een aantal covariaten. Een model werd geschat voor het uurloon in de bovenste en onderste deciel en kwartiel.

Figuur 2.1: Percentage mannelijke en vrouwelijke werknemers in loondienst in laagste en hoogste deciel van het netto uurloon, 1998 en 2002



Het uurloon van hoogopgeleiden met hbo of wo diploma bedraagt € 13,20 en is daarmee gemiddeld € 4,70 hoger dan het uurloon van werknemers met alleen een diploma van het lager onderwijs. Kijkend naar de sector van activiteit blijken gemiddeld de hoogste uurlonen uitbetaald te worden in het onderwijs, bij de overheid en de zakelijke dienstverlening (figuur 2.2). In 1998 liepen de lonen nog achter in de quartaire sector ten opzichte van de zakelijke dienstverlening. De gunstiger loonontwikkeling in de quartaire sector heeft deze achterstand doen verdwijnen. De laagste gemiddelde uurlonen worden uitbetaald in de sectoren handel, landbouw en bouwnijverheid. Dit zijn de sectoren waarin het gemiddelde opleidingsniveau het laagst is.

Figuur 2.2: Uurloon van werknemers naar opleidingsniveau en sector, 2002



Loonmobiliteit op basis van panelgegevens

Bij het verzamelen van gegevens voor het OSA-Arbeidsaanbodpanel worden zo veel mogelijk vraaggesprekken gevoerd met personen die in eerdere peilingen reeds aan de enquête hebben deelgenomen. Personen waarvoor informatie op verschillende tijdstippen beschikbaar is, noemt men ook wel panelrespondenten. Voor die respondenten zijn dus vergelijkbare gegevens voor verschillende tijdstippen beschikbaar. Daardoor kunnen, naast algemene trends, ontwikkelingen op individueel niveau worden gemeten. Dat doen wij hier met het loon.

De gemiddelde stijging van het uurloon tussen 2000 en 2002 voor de panelrespondenten die in beide golven in loondienst werkzaam waren, bedroeg ongeveer 17 procent (nominaal). De stijging tussen 1998 en 2000 bedroeg 13 procent. De genoteerde stijging komt hoger uit dan de groeicijfers op basis van de transversale gegevens uit tabel 2.1. In deze laatste cijfers is namelijk het effect verwerkt dat het gevolg is van uitstroom van ouderen met een gemiddeld hoog loon en instroom van jongeren met een gemiddeld laag loon, en het effect van uitstroom naar de sociale zekerheid (werkloos of arbeidsongeschikt worden). Overeenkomstig de ontwikkeling in tabel 2.1 blijkt het uurloon onder vrouwelijke panelrespondenten sterker te zijn toegenomen dan onder mannelijke respondenten. Het is ook sterker dan gemiddeld toegenomen onder jongeren en hoogopgeleiden.

Binnen de groep werknemers met een betaalde werkkring blijkt de baanmobiliteit van grote invloed te zijn op de ontwikkeling van het netto uurloon. Vooral een baanwisseling lijkt te lonen in termen van inkomensgroei. Zo zagen de werknemers die vrijwillig van werkgever zijn veranderd hun uurloon met bijna 20

procent stijgen. Werknemers die een andere functie zijn gaan uitoefenen bij dezelfde werkgever zagen hun uurloon met ruim 18 procent toenemen. Gemiddeld genomen is de loonstijging het laagste geweest voor de werknemers die niet van baan of functie zijn veranderd en voor werknemers die onvrijwillig van baan zijn veranderd (bijvoorbeeld als gevolg van ontslag). Zij zagen hun loon met respectievelijk 16 en 15 procent stijgen.

Secundaire arbeidsvoorwaarden

Naast hun maandelijks netto loon ontvangt een groot aantal werknemers andere beloningselementen. Daarbinnen kan een onderscheid worden gemaakt tussen vergoedingen die als loon kunnen worden beschouwd (additionele beloningselementen) en vergoedingen die een tegemoetkoming zijn in de kosten die de werknemer moet maken. Gratificatie, dertiende maand, tantième en winstdeling behoren tot de eerste groep. De toegang tot een spaarloonregeling kan, gezien de voordelige fiscale behandeling, ook tot die eerste groep gerekend worden. Financieel voordeel vanwege een auto van de zaak, vergoeding voor woon-werkverkeer en een door de werkgever betaalde opleiding behoren tot de tweede categorie. Zo ook vergoedingen in de kosten voor kinderopvang. Informatie over deze beloningen laat zien dat bepaalde groepen werknemers (naar inkomen, leeftijd, geslacht en opleidingsniveau) daarvan meer profiteren dan anderen.

Additionele beloningselementen

Indien gekeken wordt naar de beloningselementen die als loon kunnen worden beschouwd, zijn er ten opzichte van 1998 en 2000 weinig grote veranderingen opgetreden (zie tabel 2.2). Een belangrijke uitzondering daarop is het percentage werknemers dat gratificatie of dertiende maand ontvangt. Dit percentage is gestegen van 23 procent in 1996 en 1998 naar 27 procent in 2000 en 33 procent in 2002. De stijging tussen 1998 en 2000 van het percentage werknemers dat tantième of winstdeling ontvangt heeft zich in 2002 niet voortgezet. Het zijn overigens ook vooral de hoge inkomens die profiteren van gratificatie of dertiende maand en winstdeling of tantième. In het *Tendrapport Aanbod van Arbeid 2001* beargumenteerden wij dat financiële aanvullende beloningen ingezet worden om het arbeidsvoorwaardenpakket aantrekkelijker te maken. In economisch minder gunstige tijden zou je derhalve verwachten dat het percentage werknemers dat dergelijke beloningselementen ontvangt, stabiliseert of zelfs afneemt. Dit is dus het geval voor winstdeling waarbij de koppeling met de economische prestaties van het bedrijf sterk is, maar de redenering gaat kennelijk niet op voor gratificatie en dertiende maand.

Opgemerkt moet worden dat de groei van het percentage werknemers dat gratificatie of dertiende maand ontvangt zich vooral heeft voorgedaan onder vrouwen, laag opgeleiden en hbo-ers. Het percentage vrouwelijke werknemers dat gratificatie of dertiende maand ontvangt is toegenomen van 14 procent in 1998 naar 31 procent in 2002. De man-vrouw verschillen zijn op dit punt bijna volledig weggewerkt. Vrouwen blijven wel sterk achter als het gaat om het krijgen van

tantième of winstdeling of de toegang tot spaarloonregelingen. Echter, het verschil tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers verdwijnt wanneer, gecontroleerd wordt voor leeftijd, opleidingsniveau en de sector van activiteit en arbeidsduur. Van discriminerend gedrag van de werkgevers op dit vlak lijkt dus geen sprake te zijn.

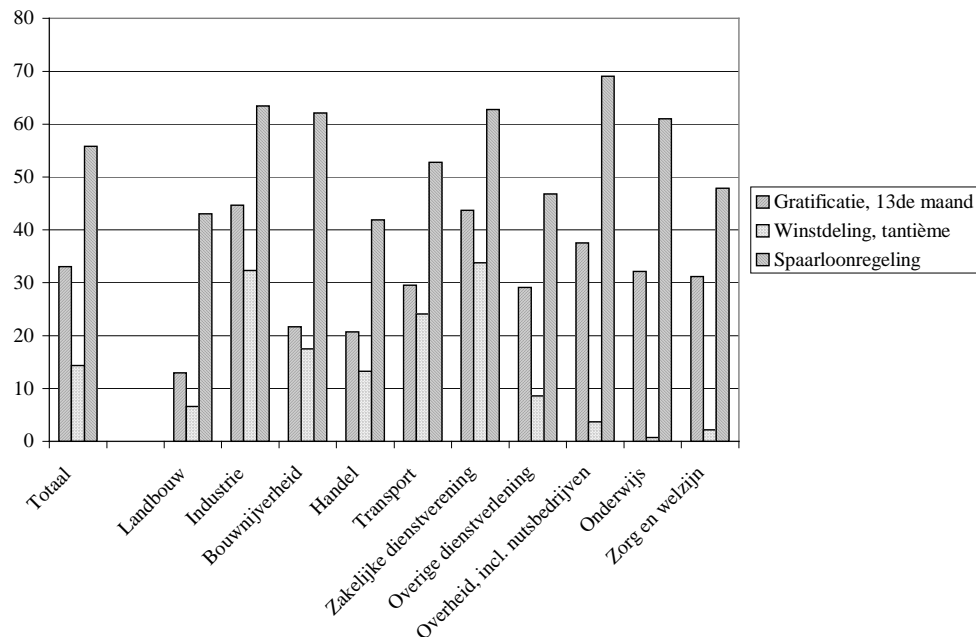
Spaarloonregelingen zijn een aantrekkelijke vorm van beloning. Van alle werknemers maakt 56 procent gebruik van een spaarloonregeling en 21 procent van bedrijfsspaarregelingen. Door de fiscale aantrekkelijkheid van de regeling wordt deze vooral gebruikt door werknemers met een hoog netto loon of een hoog opleidingsniveau. Het feit dat het huidige kabinet deze regelingen aan banden wil leggen, zal voornamelijk voor deze groepen werknemers consequenties hebben.

Tabel 0.2: Additionele beloningselementen in 1998-2002 (percentage werknemers in loondienst dat het beloningselement heeft)

	Gratificatie of dertiende maand			Winstdeling of tantième			Spaarloonregeling		
	1998	2000	2002	1998	2000	2002	1998	2000	2002
Totaal	23	27	33	14	16	16	57	55	56
Geslacht									
- man	27	32	35	20	21	21	66	63	64
- vrouw	14	21	31	7	9	9	44	46	47
Leeftijd									
- 16-24 jaar	13	22	25	8	12	8	30	30	25
- 25-34 jaar	26	26	38	16	18	19	57	58	57
- 35-44 jaar	26	30	32	16	16	16	62	57	59
- 45-54 jaar	19	25	33	14	14	15	60	61	63
- 55-64 jaar	21	27	29	12	12	13	56	51	58
Opleidingsniveau									
- lo	20	22	31	13	16	14	39	40	35
- vbo/mavo	21	24	26	13	14	15	51	46	47
- mbo/havo/vwo	25	29	34	16	16	17	57	56	56
- hbo	21	24	37	13	14	14	70	64	63
- wo	27	39	41	16	21	20	68	71	73

Naar sector van activiteit is het beeld divers (figuur 2.3). Zo ontvangt een relatief groot percentage werknemers in de industrie en de zakelijke dienstverlening winstdeling, tantième, gratificatie of dertiende maand. Spaarloonregelingen komen vaak voor in de industrie, de bouwnijverheid, de zakelijke dienstverlening, de overheid en het onderwijs.

Figuur 2.3: Additionele beloningselementen in 2002 naar sector van activiteit (percentage werknemers in loondienst dat het beloningselement heeft)



Onkostenvergoedingen

Het kan voorkomen dat werkgevers, naast de zojuist besproken additionele beloningselementen ook onkostenvergoedingen betalen om tegemoet te komen in de kosten die werknemers moeten maken bij de uitoefening van hun beroep. Dergelijke vergoedingen kunnen overigens ook duiden op extra beloningselementen die het gehele arbeidsvoorwaardenpakket aantrekkelijker kunnen maken. Zo kan een door de werkgever betaalde opleiding, zeker wanneer het geleerde breder toepasbaar is dan alleen bij de eigen werkgever, in de toekomst te gelde worden gemaakt en aldus resulteren in een versnelde carrière, eventueel samengaan met een hogere inkomensgroei. Wanneer werknemers kunnen deelnemen aan een autoregeling (bijvoorbeeld door middel van een auto van de zaak) kunnen daarmee ook privé-kilometers voordelig worden afgelegd. Tenslotte kunnen vergoedingen vanwege het woon-werkverkeer en tegemoetkomingen in de kosten van kinderopvang ook tot het brede pakket van secundaire arbeidsvoorwaarden worden gerekend. In tabel 2.3 is weergegeven waar de door de werkgever toegekende vergoedingen voor opleiding, woon-werkverkeer en auto-regeling terechtkomen. Daarbij is een onderscheid gemaakt naar geslacht, leeftijd en opleiding.

Tabel 0.3: Onkostenvergoedingen in 1998-2000 (percentage werkenden dat het beloningselement heeft)

	Betaalde opleiding			Auto van de zaak			Woon-werkverkeer		
	1998	2000	2002	1998	2000	2002	1998	2000	2002
Totaal	41	42	40	10	11	9	37	38	40
Geslacht									
- man	46	47	44	15	17	15	40	40	41
- vrouw	34	36	35	4	4	2	33	36	38
Leeftijd									
- 16-24 jaar	37	38	37	5	6	4	29	35	35
- 25-34 jaar	46	45	43	13	13	11	41	41	43
- 35-44 jaar	46	46	42	10	10	11	39	39	40
- 45-54 jaar	36	39	40	9	10	7	36	39	40
- 55-64 jaar	28	25	26	11	13	9	33	25	31
Opleidingsniveau									
- lo	30	22	23	6	5	5	26	28	32
- vbo/mavo	34	36	33	7	8	5	33	32	32
- mbo/havo/vwo	46	42	41	11	10	9	41	42	41
- hbo	50	50	47	14	15	12	41	39	43
- wo	42	53	42	18	14	15	41	54	49

Het CBS becijferde onlangs dat één op de tien auto's een zakenauto is. Het percentage werknemers dat in 2002 een auto van de zaak had lag in het OSA-Arbeidsaanbodpanel op een vergelijkbaar niveau: ongeveer 9 procent van de werknemers had in 2002 zakenauto. Het gaat voornamelijk om werknemers in de zakelijke dienstverlening. De andere vormen van onkostenvergoedingen zijn echter meer gebruikelijk. Zo krijgt 40 procent van de werknemers een vergoeding voor de kosten voor woon-werkverkeer. Eenzelfde percentage kan rekenen op een door de werkgever betaalde opleiding. Zoals te verwachten valt, worden de zojuist genoemde onkostenvergoedingen relatief vaak ontvangen door werknemers met een hoog opleidingsniveau. Een door de werkgever betaalde opleiding, bijvoorbeeld, blijkt meer dan gemiddeld terecht te komen bij hoog opgeleiden en werknemers in de leeftijd tussen 25 en 44 jaar. Kennelijk achten werkgevers het minder rendabel om te investeren in het menselijk kapitaal van oudere werknemers en laag opgeleiden.

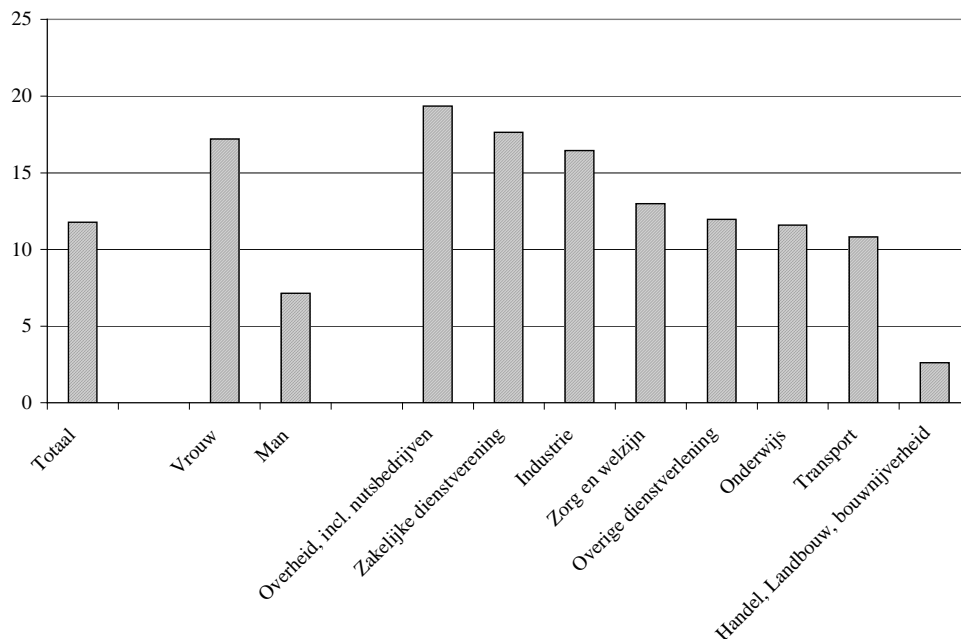
Ten opzichte van 2000 is het percentage werknemers dat een auto van de zaak heeft, afgenomen en kunnen ook minder werknemers rekenen op een door de werkgever betaalde opleiding.

Thans wordt binnen het huidige kabinet gedebatteerd over de overheidsbijdrage voor kinderopvang. De opvatting van het huidige kabinet is dat werkgever en werknemers dit zelf moeten gaan regelen. In het *Tendrapport Vraag naar Arbeid 2002* zagen wij dat ongeveer 28 procent van de bedrijven in 2001 een regeling voor kinderopvang kende.⁶ In grote bedrijven waren dergelijke regelingen echter

⁶ Bekker, S. et al. (2003), *Tendrapport Vraag naar Arbeid 2002*, Tilburg: OSA-publicatie A200

veel meer gangbaar dan in kleine bedrijven. Op basis van het OSA-Arbeidsaanbodpanel (zie figuur 2.4) kunnen wij nu concluderen dat ongeveer 12 procent van de werknemers met kleine kinderen (0 tot 4 jaar) een werkgeversbijdrage voor de kosten voor kinderopvang ontvangt. Dit wil niet zeggen dat de overige 88 procent geen recht heeft op een dergelijke bijdrage. Sommige werknemers hebben namelijk de opvang voor hun jonge kinderen op een andere manier geregeld dan via officiële kinderopvang. Naar verhouding zijn er meer werknemers bij de overheid, zakelijke dienstverlening en industrie die een dergelijke werkgeversbijdrage ontvangen. Ook ontvangen vrouwen vaker een dergelijke vergoeding dan mannen, vermoedelijk omdat zij dat zelf vaker aanvragen.

Figuur 2.4: Percentage werknemers met kinderen tot 4 jaar dat een werkgeversbijdrage voor kinderopvang ontvangt



Conclusie

In de periode 2000-2002 is het gemiddelde netto maandinkomen van werknemers in loondienst gestegen van € 1.310 naar € 1.480 per maand. Na correctie voor inflatie komt dit overeen met een reële groei van 3,5 procent. In de periode daarvoor (1998-2000) bedroeg de reële groei nog 5 procent. Een vergelijkbare ontwikkeling tekent zich af voor de uurlonen: de reële uurlonen zijn met 6 procent toegenomen tussen 1998 en 2000, maar deze groei bleef beperkt tot 5 procent tussen 2000 en 2002. Het uurloon van vrouwen is in de periode 2000-2002, evenals in de periode 1996-2000, sneller gegroeid dan dat van mannen. Dit betekent dat ondanks het ongunstig economisch klimaat van de afgelopen drie jaar vrouwen hun inhaalrace op mannen hebben voortgezet. Desondanks de

beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen blijven substantieel. In 2002 verdienden mannelijke werknemers in loondienst 11,40 euro's netto per uur en vrouwen 10,20 euro's. Tevens zijn mannen oververtegenwoordigd en vrouwen ondervertegenwoordigd in de hoogste inkomensgroep (bovenste deciel van de loonverdeling).

Aan de kant van de additionele beloningselementen zijn er in 2002 weinig veranderingen te noteren ten opzichte van eind jaren negentig. Uitzondering hierop is het percentage werknemers dat gratificatie of dertiende maand ontvangt. Dit percentage is gestegen van 23 procent in 1998 naar 33 procent in 2002. Zestien procent van de werknemers in loondienst ontvangt winstdeling of tantième en ruim de helft (56 procent) heeft toegang tot een spaarloonregeling. In vergelijking met 2000 kunnen in 2002 minder werknemers rekenen op een door de werkgever betaalde opleiding (40 procent). Hoger opgeleide werknemers maken meer kans op een door de baas betaalde opleiding dan laag opgeleiden.

Arbeidsomstandigheden en ziekteverzuim

Inleiding

Het arbeidsinkomen, dat centraal stond in het vorige hoofdstuk, is een vergoeding voor de door de werknemer beschikbaar gestelde tijd, inzet en talenten. Dit loon omvat een compensatie voor eventuele minder aantrekkelijke kenmerken van het werk. De eerstvolgende paragraaf van dit hoofdstuk heeft betrekking op dit soort arbeidsomstandigheden: arbeidsomstandigheden die grosso modo als belastend kunnen worden aangemerkt. Hoe hebben dergelijke arbeidsomstandigheden zich over de afgelopen jaren ontwikkeld? Wie verrichtten lichamelijk of geestelijk zwaar werk en in welke sectoren vond dat het meeste plaats? In paragraaf 3.3 wordt vervolgens gekeken naar de tevredenheid van werknemers met hun baan en met de bijbehorende beloning. Paragraaf 3.4 gaat in het kort in op de informatie over langdurig ziekteverzuim in de meest recente OSA-Arbeidsaanbodenquête

Arbeidsomstandigheden en kenmerken van banen

Sinds de eerste golf van het OSA-Arbeidsaanbodpanel is aan de werkende respondenten een lijst van mogelijk als belastend ervaren baankenmerken voorgelegd met als vraag aan te geven of deze van toepassing zijn op hun werksituatie. De vraagstelling is sinds 1994 niet meer gewijzigd, zodat vanaf dat jaar goed vergelijkbare gegevens beschikbaar zijn, voor sommige zelfs vanaf 1985. Tabel 3.1 geeft voor de belangrijkste van deze kenmerken weer welk percentage van de werkenden – werknemers in loondienst en zelfstandigen – zegt dat deze van toepassing zijn op hun werk.

Werk met gevaarlijke stoffen en werken onder gevaarlijke omstandigheden laten een geleidelijk afnemende trend zien. Ook werken op onregelmatige door de werkgever bepaalde werktijden en werk waarin sprake is van herhaling van dezelfde eenvoudige werkzaamheden vertonen een over de jaren geleidelijk dalende trend. Werken onder belastende omstandigheden (stank, lawaai, tocht, hoge of juist lage temperaturen) komt in de loop van de jaren ook minder vaak voor, maar hier is de daling eigenlijk pas sinds 1998 ingezet. Datzelfde geldt voor

werk dat als lichamelijk of geestelijk zwaar wordt aangemerkt en voor lopende-bandwerk. Ten opzichte van de periode 1994-1998 is het percentage banen met werkzaamheden aan de lopende band praktisch gehalveerd.

*Tabel 3.1: Ontwikkeling arbeidsomstandigheden over de jaren 1994-2002
(percentage werkenden met genoemde kenmerken)*

	1994	1998	2002
Stank lawaai tocht hoge/lage temperaturen	35,6	35,3	33,5
Werk met gevaarlijke stoffen	18,6	17,4	14,0
Werk onder gevaarlijke omstandigheden	18,1	17,5	15,4
Lichamelijk zwaar werk	32,5	32,4	29,3
Geestelijk zwaar werk	48,0	48,9	46,2
Lopende band	3,5	3,4	1,8
Herhaling dezelfde eenvoudige werkzaamheden	31,6	26,6	21,2
Onregelmatige werktijden (door werkgever bepaald)	27,1	25,2	23,4
Ploegendienst of wisselende diensten	18,5	16,3	16,4
Werk buiten vak of beroep	13,9	17,5	18,2

Opvallend is de toename van het aantal werkenden dat aangeeft ‘buiten vak of beroep’ werkzaam te zijn. In de twee voorafgaande OSA-tendrapporten Aanbod van Arbeid werd de schaarste aan gekwalificeerd personeel als mogelijke verklaring naar voren gebracht. Op een krappe arbeidsmarkt zouden bedrijven – vaker dan op een ruime arbeidsmarkt – de toevlucht kunnen nemen tot het om- of bijscholen van oude en nieuwe werknemers voor functies waarvoor zij bij een ruimere arbeidsmarkt niet in aanmerking zouden komen. Inderdaad blijkt ‘buiten vak of beroep’ werkzaam zijn in de periode van 1996 tot 2000 sterk te zijn toegenomen en sinds 2000 weer iets te zijn gedaald: van 18,7 procent in 2000 naar 18,2 procent in 2002.

De percentages waarmee genoemde baankenmerken in 2002 voorkwamen zijn in tabellen 3.2 en 3.3 verder uitgesplitst naar geslacht en opleiding. Fysiek belastende werkomstandigheden (stank, lawaai, tocht, hoge of lage temperaturen en werk met gevaarlijke stoffen of onder gevaarlijke omstandigheden) komen bij mannen duidelijk vaker voor dan bij vrouwen. Deze kenmerken zien we inderdaad het vaakst terug in traditionele ‘mannensectoren’ als landbouw, industrie, bouwnijverheid en transport. Werk dat in algemene zin als ‘lichamelijk zwaar’ wordt aangemerkt, komt in deze sectoren eveneens veel voor, maar ook in de zorg- en welzijnssector, waarin naar verhouding veel vrouwen werkzaam zijn.

Bijna de helft van de werkenden in zorg en welzijn geeft aan dat hun baan lichamelijk zwaar werk behelst. Voor de economie als geheel komt daarmee het percentage ‘lichamelijk zwaar werk’ bij vrouwen zelfs iets boven dat van mannen. Overigens valt op dat bij mannen de eerste vijf in de tabel genoemde belastende baankenmerken tussen 1998 en 2002 met drie tot zes procentpunten zijn afgenomen. Bij vrouwen is alleen het percentage banen met lichamelijk zwaar werk met bijna twee punten gedaald, maar het percentage banen met stank, lawaai, tocht en extreme temperaturen is onder vrouwelijke werknemers in die periode met twee procentpunten toegenomen. Tussen 1998 en 2002 is wel het percentage banen waarin sprake is van herhaling van eenvoudige werkzaamheden bij werkende vrouwen het sterkst gedaald: van 33 procent in 1998 tot 24 procent in 2002. Desondanks blijft dit baankenmerk bij vrouwen vaker voorkomen dan bij mannen.

Tabel 3.2: Arbeidsomstandigheden en kenmerken van banen in 2002 naar geslacht (in procenten)

	Totaal	Geslacht	
		Mannen	Vrouwen
Stank lawaai tocht hoge/lage temperaturen	33,5	39,1	26,9
Werk met gevaarlijke stoffen	14,0	19,1	8,1
Werk onder gevaarlijke omstandigheden	15,4	21,6	7,9
Lichamelijk zwaar werk	29,3	28,8	30,0
Geestelijk zwaar werk	46,2	48,1	43,9
Lopende band	1,8	1,5	2,2
Herhaling dezelfde eenvoudige werkzaamheden	21,2	18,8	24,1
Onregelmatige werktijden (door werkgever bepaald)	23,4	23,3	23,5
Ploegendienst of wisselende diensten	16,4	15,1	18,0
Werk buiten vak of beroep	18,2	19,6	16,5

Zoals tabel 3.3 laat zien, is er ook een sterke samenhang tussen het voorkomen van de baankenmerken en het niveau van de hoogst voltooide dagopleiding. De fysiek belastende werkomstandigheden komen, zoals te verwachten was, het meest voor in de laagste opleidingscategorieën, evenals lopende-bandwerk en herhaling van dezelfde eenvoudige werkzaamheden. Geestelijk zwaar werk komt daarentegen juist het meest voor bij respondenten met een hogere beroepsopleiding of een universitaire graad. Opvallend genoeg komt geestelijk zwaar werk ook bij de laagste opleidingscategorieën bij één op de drie

werknemers voor. Op hbo- en wo-niveau geldt dat echter voor ruim de helft van de werkenden.

Werk dat buiten het eigen vak of beroep ligt, komt op het laagste opleidingsniveau het minst vaak voor. Ploegendiensten, wisselende diensten en door de werkgever bepaalde onregelmatige werktijden komen het meest voor bij werknemers met een opleiding op het middelste opleidingsniveau (mbo/havo/vwo) of lager.

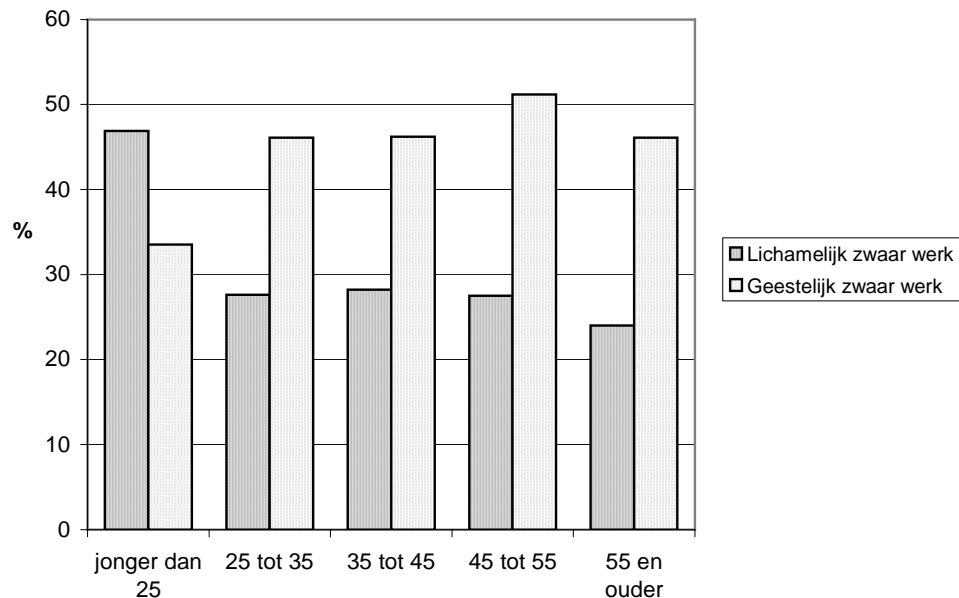
Tabel 3.3: Arbeidsomstandigheden en kenmerken van banen in 2002 naar opleidingsniveau (in procenten)

	Niveau hoogst voltooide dagopleiding				
	lo	vbo/ mavo	mbo/ havo/ vwo	hbo	wo
Stank lawaai tocht hoge/lage temperaturen	61,3	47,2	36,0	19,1	10,8
Werk met gevaarlijke stoffen	17,9	19,3	16,6	8,2	1,6
Werk onder gevaarlijke omstandigheden	30,5	21,6	16,6	8,7	2,9
Lichamelijk zwaar werk	49,9	44,1	31,9	15,3	3,5
Geestelijk zwaar werk	33,3	34,3	46,2	57,5	55,2
Lopende band	2,8	3,7	1,8	0,3	0,0
Herhaling dezelfde eenvoudige werkzaamheden	47,2	34,5	22,4	7,4	4,1
Onregelmatige werktijden (door werkgever bepaald)	24,5	24,1	27,4	19,6	13,1
Ploegendienst of wisselende diensten	15,8	20,7	20,8	9,5	3,2
Werk buiten vak of beroep	13,9	17,2	19,1	17,5	20,8

Het voorkomen van genoemde arbeidsomstandigheden en baankenmerken verschilt sterk tussen bedrijfstakken. De fysiek belastende omstandigheden doen zich vooral voor in de landbouw, de bouwnijverheid en de industrie. Werk dat geestelijk zwaar is, vinden we het meest in de quataire sector en daarbinnen het meest in het onderwijs en in de sectoren zorg en welzijn. Met name in het onderwijs is dit percentage tussen 2000 en 2002 sterk gedaald: van 68 naar iets onder de 60 procent. In de zorg en welzijn is het percentage werkenden met geestelijk zwaar werk nagenoeg gelijk gebleven. Onregelmatige – door de werkgever bepaalde – werktijden en ploegendiensten komen vooral in de transportsector voor.

Mensen zitten niet voor hun leven aan deze baankenmerken vast. Dat ervaren arbeidsomstandigheden aan verandering onderhevig zijn, blijkt uit het feit dat nagenoeg alle genoemde baankenmerken het meest voorkomen bij werkenden jonger dan 35 jaar. Alleen geestelijk zwaar werk komt het meest voor bij 45- tot 55-jarigen. De verdeling van geestelijk zwaar werk over leeftijdsklassen van 10 jaar is in figuur 3.1 afgezet tegen het leeftijds patroon van lichamelijk zwaar werk. Opvallend is dat tussen 1998 en 2002 de top van het leeftijdsprofiel van het percentage werkenden met geestelijk zwaar werk naar rechts is verschoven. Kwam geestelijk zwaar werk in 1998 nog het vaakst voor bij werkenden in de categorie van 35 tot 45 jaar (bij ruim 55 procent), in 2002 ligt de piek bij de leeftijdscategorie 45-55 jaar (51 procent). Bij lichamelijk zwaar werk blijft een dalend leeftijds patroon zichtbaar, maar het verschil tussen de middelste drie leeftijdscategorieën is in 2002 nagenoeg verdwenen.

Figuur 3.1: Lichamelijk en geestelijk zwaar werk naar leeftijdscategorieën



De mate waarin werkenden bepaalde baankenmerken kunnen kwijtraken of verwerven, kan worden samengevat door de ontsnappings- en insluitingskansen in tabel 3.4. De ontsnappingskans bij een bepaald baankenmerk is gedefinieerd als het percentage van de werkenden met dat kenmerk dat twee jaar later aangeeft dat het kenmerk niet meer van toepassing is. Het percentage van de werkenden zonder dat kenmerk dat dit twee jaar later wel blijkt te hebben, is de insluitingskans. De

kansen in tabel 3.4 zijn berekend door de situatie in 2000 te vergelijken met de situatie in 2002.

Tabel 3.4: Verandering van arbeidsomstandigheden en kenmerken van banen op individueel niveau 2000-2002

	Ontsnappings- kans (%)	Insluitings- kans (%)
Stank lawaai tocht hoge/lage temperaturen	34,0	16,2
Werk met gevaarlijke stoffen	32,4	5,8
Werk onder gevaarlijke omstandigheden	41,3	6,6
Lichamelijk zwaar werk	27,1	10,2
Geestelijk zwaar werk	28,8	25,7
Lopende band	63,6	0,9
Herhaling dezelfde eenvoudige werkzaamheden	52,0	10,9
Onregelmatige werktijden (door werkgever bepaald)	42,4	10,6
Ploegendienst of wisselende diensten	32,1	5,4
Werk buiten vak of beroep	58,3	12,6

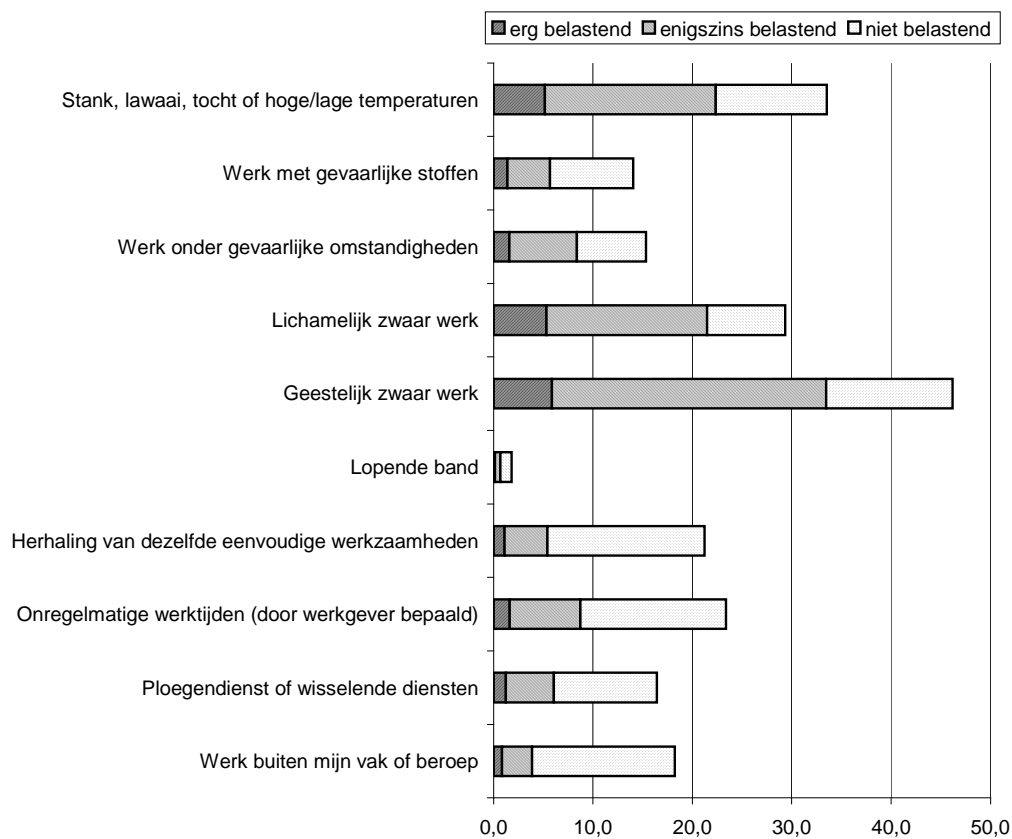
Alleen voor geestelijk zwaar werk zijn de ontsnappingskans en de insluitingskans ongeveer gelijk. Voor de andere kenmerken is de ontsnappingskans veel groter dan de insluitingskans. Vooral voor lopende bandwerk geven ontsnappings- en insluitingskans aan dat dit soort werk nagenoeg alleen onder jongeren voorkomt. De bij andere baankenmerken toch nog hoge insluitingskansen maken duidelijk dat voor een aantal kenmerken het proces van ontsnapping en insluiting meer dynamiek vertoont dan een geleidelijk dalend leeftijds patroon. Globaal genomen zijn zowel de insluitingskansen als de ontsnappingskansen in de periode tussen 1998 en 2002 licht gedaald.

Natuurlijk worden niet alle genoemde baankenmerken en werkomstandigheden in dezelfde mate als belastend ervaren. Een kenmerk als ‘werkzaam zijn buiten vak en beroep’ kan een keuze van de werknemer zelf zijn. Andere kenmerken, zoals werken met gevaarlijke stoffen zijn tot op zekere hoogte onlosmakelijk verbonden met het soort werk dat iemand doet. Om hierop enig zicht te krijgen is in de enquête sinds 2000 gevraagd of van toepassing zijnde kenmerken als belastend worden ervaren. Daarbij is onderscheid gemaakt tussen ‘erg belastend’ en ‘enigszins belastend’. Geestelijk zwaar werk komt met 46 procent het meest voor, maar zelfs als we alleen de werkenden meetellen die aangeven dit als belastend te

ervaren, komt dit kenmerk met 35 procent – ruim eenderde van de respondenten – meer voor dan de overige kenmerken, ongeacht of deze als belastend worden ervaren. Figuur 3.2 geeft een overzicht voor alle onderscheiden kenmerken (de totaal percentages zijn gelijk aan die in de laatste kolom van tabel 3.1).

Afgezien van lopende-bandwerk, dat slechts bij twee procent van de werkenden voorkomt en nauwelijks belastend wordt genoemd, is werken buiten vak of beroep van de genoemde kenmerken het minst belastend. Geestelijk en lichamelijk zwaar werk zijn relatief de meest belastende kenmerken: van de werkenden waarbij deze kenmerken voorkomen ervaart slechts een kwart van de werknemers deze niet als belastend. Lichamelijk zwaar werk wordt door achttien procent van deze werknemers ‘erg belastend’ genoemd, bij geestelijk zwaar werk geldt dit voor dertien procent. Zoals figuur 3.2 laat zien, is ook werk met stank, lawaai, tocht en extreme temperaturen een relatief belastend baankenmerk.

Figuur 3.2: Zijn de baankenmerken (enigszins) belastend? (als percentages van alle werkenden)



Tevredenheid

Minder aantrekkelijke arbeidsomstandigheden hoeven op zich niet tot ontevredenheid te leiden. Minder aangename arbeidsomstandigheden kunnen bijvoorbeeld worden gecompenseerd door een hogere beloning of door andere aantrekkelijke kanten van het werk.

In het OSA-Arbeidsaanbodpanel is aan werkenden gevraagd of zij alles bijeen genomen tevreden zijn met hun baan. Daarnaast is gevraagd wat de respondenten vinden van de hoogte van hun loon. Tabel 3.5 laat zien hoe de daaruit afgeleide baan- en loontevredenheid zich in de periode van 1986 tot en met 2002 hebben ontwikkeld. Onder baantevredenheid wordt het percentage werkenden verstaan dat zegt tevreden of zeer tevreden te zijn met hun baan. Loontevredenheid is gedefinieerd als het percentage van de werkenden dat het loon hoog of tamelijk hoog vindt.

Tabel 3.5: Ontwikkeling baan- en loontevredenheid over de jaren 1986-2002 (in procenten van de werkenden)

	1986	1990	1994	1998	2002
Tevreden of zeer tevreden met baan	89,3	91,0	92,0	89,9	91,7
Vindt loon hoog of tamelijk hoog	47,1	53,3	53,3	50,6	55,9

Beide tevredenheidsmaatstaven stijgen over de eerste jaren, bereiken hun top rond 1992 en hebben daarna een daling ingezet. Sinds 1998 is de baantevredenheid echter weer toegenomen, terwijl de loontevredenheid verder daalde, maar in 2002 weer een sprong omhoog blijkt te hebben gemaakt. De loontevredenheid bedroeg in 2000 minder dan 50 procent en is in 2002 weer gestegen naar 56 procent, het hoogste percentage sinds de start van het OSA-Arbeidsaanbodpanel. Hoewel de baantevredenheid in 2002 ongeveer even hoog is als in 2000, blijkt met name het percentage werknemers dat zeer tevreden is in 2002 hoger dan ooit: 41,5 procent.

De loontevredenheid is bij vrouwen het sterkst toegenomen: van 43 procent in 2000 naar 51 procent in 2002. Toch blijft de loontevredenheid bij mannen met 60 procent hoger.

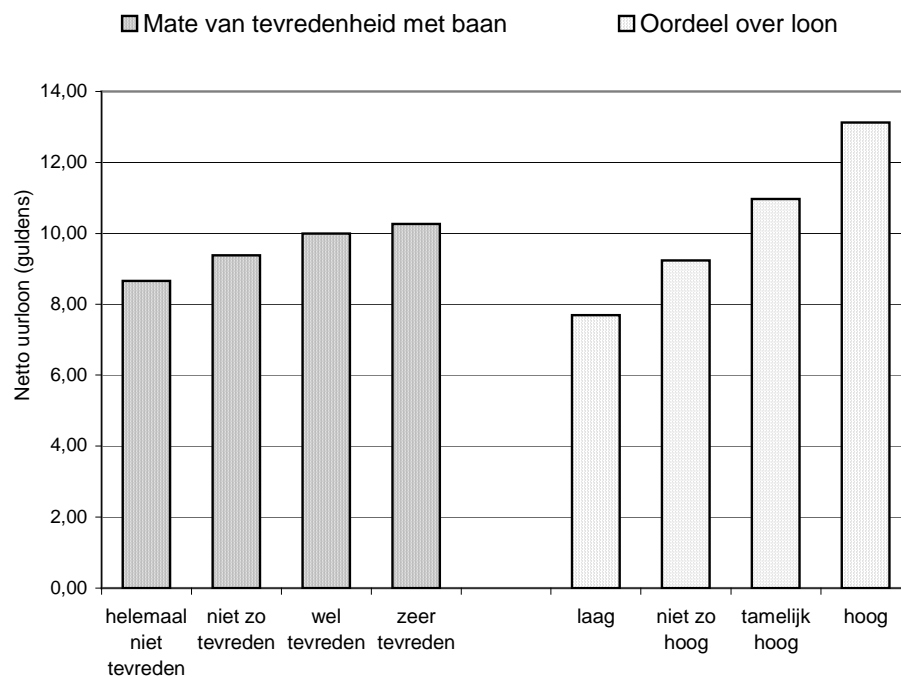
Tabel 3.6: Tevredenheid over baan en loon naar geslacht, opleiding en leeftijd

	Baantevredenheid (% tevreden of zeer tevreden)	Loontevredenheid (% vindt loon hoog of tamelijk hoog)
Totaal	91,7	55,9
Geslacht		
- mannen	91,5	59,7
- vrouwen	91,9	51,4
Opleiding		
- lo	86,7	43,0
- vbo/mavo	93,1	48,0
- mbo/havo/vwo	92,0	55,0
- hbo	91,3	62,6
- wo	89,1	69,8
Leeftijd		
- jonger dan 25	85,5	55,3
- 25 t/m 34	90,0	55,1
- 35 t/m 44	93,8	57,0

- 45 t/m 54	93,1	56,3
- 55 en ouder	92,3	54,0

De baantevredenheid is gemiddeld erg hoog en verschilt niet significant naar leeftijd, geslacht of opleiding. Daarentegen is de gemiddelde loontevredenheid, gedefinieerd als het percentage van de mensen dat hun loon tamelijk hoog of hoog vindt, aanmerkelijk lager. De loontevredenheid vertoont een sterke samenhang met het opleidingsniveau. Het verschil in loontevredenheid tussen hoger en lager opgeleiden is in 2002 echter minder geprononceerd dan in 2000. Van de werkenden met een wetenschappelijke opleiding was de loontevredenheid in 2000 nog 74 procent, van de werkenden met alleen lager onderwijs 36 procent. Het verschil van 38 procent is in 2000 gedaald tot bijna 27 procent. De verschillen in loontevredenheid weerspiegelen inderdaad in belangrijke mate de verschillen in het feitelijk ontvangen uurloon, zoals figuur 3.3 laat zien. Anders dan voor de baantevredenheid – waarbij het mediane inkomen van zeer tevreden respondenten beduidend minder verschilt van dat van de minst tevredenen – is bij loontevredenheid een sterk positieve samenhang zichtbaar. Overigens was er in 2000 in het geheel geen significant verband zichtbaar tussen beloning en baantevredenheid

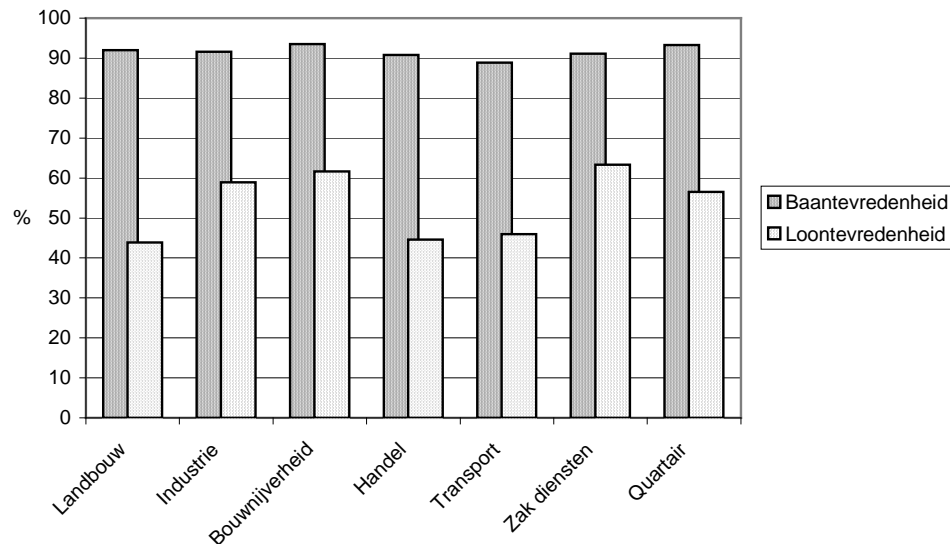
Figuur 3.3: Mediaan netto uurloon afgezet tegen tevredenheid over de baan en tevredenheid over de beloning



Figuur 3.4 laat zien hoe baan- en loontevredenheid verschillen tussen bedrijfstakken. In de vorige paragraaf werd opgemerkt dat fysiek belastende werkomstandigheden vooral in de landbouw en de bouwnijverheid voorkomen. Uitgererekend deze twee sectoren kennen de hoogste baantevredenheid, al zijn de verschillen tussen de sectoren betrekkelijk klein. Ook in de quartaire sector is 93 procent van de werknemers tevreden tot zeer tevreden, een toename met 3,5 procentpunt ten opzichte van 1998. Tussen 1998 en 2002 is de baantevredenheid in de landbouw het sterkst gedaald (van 96 naar 92 procent) en in de handel het meest gestegen (van 86 naar 91 procent)..

De loontevredenheid laat grotere verschillen tussen bedrijfstakken zien. In de zakelijke dienstverlening en de bouwnijverheid vindt 62 à 63 procent van de werkenden hun loon hoog of tamelijk hoog. In de handel en de landbouw ligt dat met rond de 44 procent beduidend lager. Opvallend is dat de loontevredenheid in de quartaire sector zeer sterk is gestegen: van 46 procent in 2000 naar 57 procent in 2002.

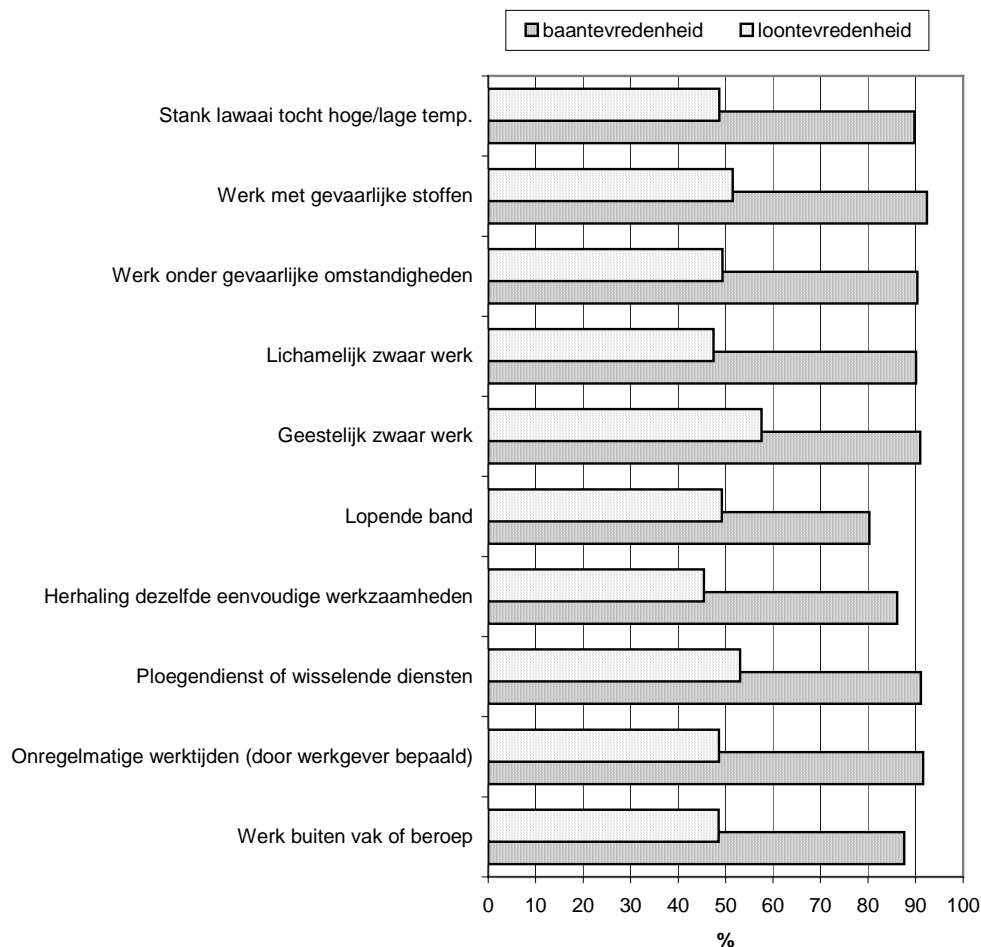
Figuur 3.4: Tevredenheid met baan en loon naar bedrijfssector



In figuur 3.5 zijn de tevredenheidsmaatstaven afgezet tegen de ervaren werkomstandigheden. Fysiek belastende omstandigheden vertonen geen noemenswaardig verband met baantevredenheid. Dat geldt evenmin voor werk dat als geestelijk zwaar wordt aangemerkt. Wel is het percentage respondenten dat zeer tevreden is significant lager als de werkomstandigheden fysiek belastend zijn. De baankenmerken die overeenkomen met de laagste baantevredenheid zijn ‘lopende-bandwerk’ en ‘herhaling van dezelfde eenvoudige werkzaamheden’.

Opnieuw toont de tevredenheid met het loon een grotere spreiding. Van de werkenden die aangeven dat hun werk geestelijk zwaar is, vindt bijna 58 procent dat zij een hoog of tamelijk hoog loon ontvangen. Van de werkenden met lichamelijk zwaar werk deelt maar 48 procent die mening. De loontevredenheid is, met 45 procent, het laagst bij werk dat herhaling van dezelfde eenvoudige werkzaamheden inhoudt.

Figuur 3.5: Tevredenheid met baan en loon naar baankenmerken



Ziekteverzuim

De ziekteverzuimstatistieken van het CBS laten zien dat het ziekteverzuim (inclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof) in de private sector tussen 1993 en 1997 gedaald is van gemiddeld 6,7 procent naar 5,1 procent van de werktijd. De Wet Terugdringing Ziekteverzuim (WTZ) uit 1994 en de daarop volgende verdere privatisering in 1996 leken effect te sorteren. Sindsdien is het verzuimpercentage echter weer gestegen tot 6,0 procent in 1999 en 6,1 procent in 2000, 2001 en 2002. Voorlopige cijfers voor 2003 wijzen op een verzuimpercentage lager dan 6,1 procent.

In het OSA-Arbeidsaanbodpanel is de respondenten met een betaalde werkkring een aantal vragen over ziekteverzuim gesteld. Hierbij is zwangerschaps- en

bevallingsverlof niet tot het ziekteverzuim gerekend. Net als in 2000 is in 2002 uitsluitend naar langdurig ziekteverzuim gevraagd, dat wil zeggen: aaneengesloten periodes van ziekteverzuim van twee weken of langer in het kalenderjaar 2001.

Tabel 3.7 geeft een overzicht van het percentage werkenden dat in 2001 langdurig ziekteverzuim kende. Dit percentage is uitgesplitst naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau (hoogste voltooide dagopleiding). Bovendien is de respondenten gevraagd of de aard van de ziekte lichamelijk, geestelijk of een combinatie van beide was. Ongeveer 16 procent van de werkenden is in 2001 voor een aaneengesloten periode van minstens twee weken thuis gebleven. In 1999 gold dat nog voor 14 procent van de werkenden. In bijna driekwart van het langdurig verzuim in 2001 was de aanleiding een fysieke aandoening, in elf procent van de gevallen een psychische aandoening en in 16 procent een combinatie van beide.

Tabel 3.7: Langdurig ziekteverzuim en soort aandoening uitgesplitst naar persoonlijke kenmerken (als percentage van de werkenden, respectievelijk percentage van de werkenden met langdurig ziekteverzuim)

	Langdurig ziekteverzuim	waarvan:		
	(2 weken of langer)	Lichamelijk	Psychisch	Beide
Totaal	16,3	72,7	11,3	16,0
Geslacht				
- mannen	15,2	78,0	9,7	12,3
- vrouwen	17,7	67,3	12,9	19,9
Opleiding				
- lo	25,2	84,4	3,0	12,6
- vbo/mavo	20,5	78,1	10,1	11,8
- mbo/havo/vwo	17,5	71,0	11,5	17,5
- hbo	12,1	68,5	11,2	20,3
- wo	6,6	45,3	37,1	17,7
Leeftijd				
- jonger dan 25	12,8	75,2	10,6	14,2
- 25 tot 35	15,3	67,5	14,6	17,9
- 35 tot 45	15,9	69,3	11,4	19,3
- 45 tot 55	18,7	77,2	10,0	12,7
- 55 en ouder	18,1	79,6	7,3	13,1

Het percentage langdurig ziekteverzuim is bij vrouwen iets hoger dan bij mannen. Wel kwam langdurig verzuim vanwege een fysieke aandoening in 2001 bij vrouwen en mannen even vaak voor, namelijk bij 12 procent van de werkenden.

Langdurig verzuim om psychische redenen of vanwege een combinatie van psychische en lichamelijke redenen kwam bij vrouwen echter ruim 70 procent vaker voor dan bij mannen.

Lichamelijke aandoeningen die tot langdurig ziekteverzuim leiden, komen het meest voor bij laaggeschoolden en bij werkenden van 45 jaar of ouder. Aangezien langdurig ziekteverzuim om psychische redenen of een combinatie van psychische en fysieke redenen op alle opleidingsniveaus ongeveer even veel voorkomt, daalt het langdurig-verzuimpercentage met oplopend opleidingsniveau en bestaat langdurig ziekteverzuim bij hogere opleidingsniveaus voor een groter gedeelte uit psychische aandoeningen. Uitgesplitst naar leeftijdsgroepen komt langdurig ziekteverzuim het meest voor bij werknemers van 45 jaar of ouder.

Tabel 3.8: Langdurig ziekteverzuim en soort aandoening uitgesplitst naar kenmerken bedrijf en aanstelling in 1999 (als percentage van de werkenden, respectievelijk percentage van de werkenden met langdurig verzuim)

	Langdurig ziekteverzuim (2 weken of langer)	waarvan:		
		Lichamelijk	Psychisch	Beide
Totaal	16,3	72,7	11,3	16,0
Bedrijfsgrootte				
- tot 10 werknemers	12,3	77,7	9,9	12,3
- 10 tot 50 werknemers	16,4	74,9	13,8	11,2
- 50 tot 100 werknemers	19,8	69,0	7,6	23,3
- 100 of meer werknemers	17,1	71,5	11,3	17,2
Deeltijd				
- deeltijd kort (< 20 uur)	18,1	72,7	9,1	18,2
- deeltijd lang (20-34)	18,2	65,7	13,8	20,5
- fulltime (>34 uur)	16,3	76,6	10,7	12,6
Aanstelling				
- geen vaste aanstelling	12,6	69,0	7,1	24,0
- vaste aanstelling	17,1	73,3	12,0	14,8
Werkzaam als				
- ambtenaar	15,8	71,7	11,7	16,6
- loondienst	17,4	72,6	11,2	16,2
- zelfstandige	7,3	82,4	13,0	4,6
Leidinggevend				
- nee	16,7	71,5	11,5	17,0
- ja (minder dan 10)	17,0	73,5	11,5	15,0
- ja (10 of meer)	12,0	81,4	9,6	9,0

In tabel 3.8 zijn de gegevens over langdurig ziekteverzuim uit het OSA-panel afgezet tegen kenmerken van het bedrijf en van de aanstelling. In kleine bedrijven komt langdurig ziekteverzuim duidelijk minder vaak voor. Dit geldt zowel bij verzuim om psychische als bij verzuim om lichamelijke redenen. Beide komen bij grotere bedrijven duidelijk vaker voor, het meest bij bedrijven met 50 tot 100 werknemers.

Bij zelfstandigen en leidinggevend is het langdurig-verzuimpercentage het laagst. Dit geldt zowel voor verzuim vanwege fysieke als psychische aandoeningen. Werknemers met een vaste aanstelling hebben gemiddeld meer langdurig ziekteverzuim, evenals deeltijdwerkers. Verder valt op dat het percentage langdurig ziekteverzuim bij ambtenaren iets beneden dat van werknemers in het particuliere bedrijfsleven ligt. In de marktsector is het risico op

langdurig verzuim ten gevolge van fysieke aandoeningen iets hoger dan bij ambtenaren. Binnen de marktsector is het langdurig ziekteverzuim vooral hoog in de bouwnijverheid en in de transportsector.

Zoals tabel 3.9 laat zien, is langdurig ziekteverzuim sterk gecorreleerd met baan- en loontevredenheid. Van de (overigens kleine) groep werkenden die zeer ontevreden is over hun baan kende één op de drie werkenden in 2001 langdurig ziekteverzuim. Psychische aandoeningen overheersen bij deze groep. In tabel 3.9 is langdurig ziekteverzuim ook afgezet tegen de eerder in dit hoofdstuk beschreven werkomstandigheden en baankenmerken. Opvallend is dat onder de werkenden met geestelijk zwaar werk – waarvan driekwart aangeeft dit ook als belastend te ervaren – het langdurig ziekteverzuim maar weinig boven het gemiddelde ligt. Dat geldt ook voor ‘werk buiten vak of beroep’. Bij de overige kenmerken ligt het langdurig ziekteverzuim boven het gemiddelde. Bij dit hogere verzuim gaat het vrijwel uitsluitend om fysieke aandoeningen.

Tabel 3.9: Langdurig ziekteverzuim, tevredenheid en arbeidsomstandigheden (als percentage van de werkenden, respectievelijk percentage van de werkenden met langdurig verzuim)

	Langdurig ziekteverzuim (2 weken of langer)	waarvan: Lichamelij k	Psychisch	Beide
Totaal	16,3	72,7	11,3	16,0
Tevredenheid met baan				
- zeer tevreden	13,4	81,7	7,9	10,4
- wel tevreden	17,2	72,6	10,3	17,1
- niet zo tevreden	23,1	57,5	19,3	23,3
- helemaal niet tevreden	33,3	35,4	37,2	27,3
Oordeel over loon				
- hoog	15,9	80,0	8,9	11,0
- tamelijk hoog	14,4	72,3	11,6	16,1
- niet zo hoog	17,1	71,5	11,5	16,9
- laag	24,8	74,0	10,6	15,3
Werkomstandigheden				
- stank lawaai tocht hoge/lage temperaturen	20,4	77,2	8,1	14,8
- werk met gevaarlijke stoffen	19,7	81,0	8,0	11,0
- werk onder gevaarlijke omstandigheden	21,7	81,3	8,4	10,3
- lichamelijk zwaar werk	20,6	79,8	7,2	13,0
- geestelijk zwaar werk	17,6	69,8	12,6	17,6
- lopende band	27,1	72,1	18,6	9,3
- herhaling dezelfde eenvoudige werkzaamheden	22,6	71,6	12,8	15,6
- ploegendienst of wisselende diensten	21,2	80,2	7,5	12,3
- onregelmatige werktijden (door werkgever bepaald)	18,8	81,4	7,6	11,0
- werk buiten vak of beroep	17,0	68,5	9,1	22,4

Dat ziekteverzuim samenhangt met arbeidsomstandigheden en andere kenmerken van het bedrijf of het werk wil nog niet zeggen dat de oorzaak van het ziekteverzuim in belangrijke mate in het werk gelegen is. Ook bij aandoeningen waarvan de oorzaak niets met het werk te maken heeft, kunnen werkomstandigheden van invloed zijn op het aantal dagen dat verzuimd wordt. In de enquête is daarom aan de werkenden met langdurig ziekteverzuim in 2001 gevraagd of de oorzaak hiervan geheel of gedeeltelijk in het werk of de werksituatie gelegen was. Bij ziekteverzuim door aandoeningen van psychische aard geven de respondenten in ruim 60 procent van de gevallen aan dat het werk de aandoening geheel of gedeeltelijk heeft veroorzaakt. Bij lichamelijke

aandoeningen geldt dat voor slechts 29 procent. Bij een combinatie van fysieke en psychische factoren leggen de respondenten opnieuw in ruim 60 procent van de gevallen de oorzaak geheel of gedeeltelijk bij werk of werksituatie. In tabel 3.10 is het percentage werkgerelateerd langdurig ziekteverzuim uitgesplitst naar een aantal persoonskenmerken en kenmerken van het werk. De eerste kolom geeft dit aandeel als percentage van alle werkenden, de tweede kolom als percentage van de respondenten die in 2001 een aaneengesloten periode van twee weken of langer wegens ziekte niet heeft kunnen werken.

In ruim drie van de vijf gevallen van langdurig ziekteverzuim ligt de oorzaak geheel buiten het werk. Van de overige gevallen ligt in de helft daarvan de oorzaak gedeeltelijk en in de andere helft volledig in het werk of de werksituatie. Hoewel langdurig ziekteverzuim bij mannen minder vaak voorkomt dan bij vrouwen, hebben mannen niet minder vaak verzuim waarvan de oorzaak geheel of gedeeltelijk bij het werk ligt. Bij mensen met een wetenschappelijke opleiding is het percentage waarvan de oorzaak van langdurig verzuim gedeeltelijk werkgerelateerd is opvallend hoog (46 procent). Gezien het lage langdurig-verzuimpercentage van deze groep komt geheel of ten dele aan werk te wijten langdurig verzuim bij deze groep minder vaak voor dan bij de overige opleidingscategorieën. Van de werkenden met een voltooide dagopleiding op vbo/mavo niveau had 8 procent in 2001 werkgerelateerd langdurig ziekteverzuim. In meer dan de helft van die gevallen was, volgens opgave van de werknemer, de oorzaak volledig in werk of werksituatie gelegen.

Ook tussen leeftijd en werkgerelateerd langdurig ziekteverzuim is een duidelijk verband zichtbaar, al vormt de oudste leeftijdscategorie een uitzondering, met een percentage werkgerelateerd langdurig ziekteverzuim dat gelijk is aan het gemiddelde. Van de arbeidsomstandigheden en baankenmerken valt vooral het hoge werkgerelateerde verzuim bij lopendebandwerk en werk onder gevaarlijke omstandigheden op. Van de genoemde arbeidsomstandigheden is alleen bij 'geestelijk zwaar werk' de kans op werkgerelateerd langdurig verzuim niet significant hoger dan gemiddeld. De kans op langdurig (geheel of gedeeltelijk) werkgerelateerd ziekteverzuim liggen in de dienstverlening, het onderwijs en de handel op of beneden het gemiddelde niveau.

Tabel 3.10: Oorzaak ziekteverzuim gelegen in werk of werksituatie (percentage van de werkenden respectievelijk van de werkenden met langdurig verzuim)

	Had in 1999 langdurig ziekteverzuim waarvan de oorzaak geheel of gedeeltelijk in het werk was gelegen	
	% van alle werkenden	% van werkenden met langdurig verzuim
Totaal	6,2	37,9
Geslacht		
- man	6,2	41,0
- vrouw	6,1	34,7
Opleiding		
- lo	12,2	48,7
- vbo/mavo	7,6	37,1
- mbo/havo/vwo	6,8	38,8
- hbo	3,9	32,6
- wo	3,0	45,5
Leeftijd		
- jonger dan 25	4,5	35,0
- 25 tot 35 jaar	4,8	31,6
- 35 tot 45 jaar	6,6	41,7
- 45 tot 55 jaar	7,8	41,5
- 55 tot 65 jaar	6,1	33,9
Hoe werkzaam		
- ambtenaar	6,6	41,7
- loondienst	6,4	37,0
- zelfstandige	2,7	37,4
Leidinggevend		
- nee	6,4	38,1
- ja (minder dan 10)	5,7	33,4
- ja (10 of meer)	6,1	50,6
Arbeidsomstandigheden		
- stank lawaai tocht hoge/lage temp.	8,0	39,4
- werk met gevaarlijke stoffen	8,7	44,3
- werk onder gevaarlijke omstandigheden	8,9	41,1
- lichamelijk zwaar werk	8,3	40,2
- geestelijk zwaar werk	6,9	39,2
- lopende band	9,2	33,8
- herhaling dezelfde eenvoudige werkzaamheden	9,2	40,6
- ploegdienst of wisselende diensten	8,5	40,0
- onregelmatige werktijden (door werkgever		

Bij een vergelijking tussen bedrijfstakken valt met name op dat het toch al hoge langdurig ziekteverzuim in de bouwnijverheid in bijna de helft van de gevallen geheel of gedeeltelijk door het werk is veroorzaakt.

Tot slot is aan werkenden met werkgerelateerd langdurig verzuim gevraagd preciezer aan te geven in welke zin de oorzaak van het verzuim met het werk te maken had. Te hoge werkdruk wordt in ruim eenderde van de gevallen genoemd en is daarmee de meest genoemde oorzaak. Op de tweede plaats komt, met 32 procent, ‘ongunstige werkomstandigheden’. Met 22 procent is ‘onenigheid met baas, chef of collega’s’ de als derde genoemde reden. Ter vergelijking: ietsel door een bedrijfsongeval wordt in 13 procent van het werkgerelateerd langdurig ziekteverzuim als reden genoemd.

Conclusie

De meeste belastende werkomstandigheden zijn in de afgelopen jaren in belang afgenomen. Dat geldt ook voor geestelijk zwaar werk, dat tot 1998 nog een stijgende trend vertoonde. Voor werk buiten het eigen vak of beroep geldt dat de stijgende trend die tot 2000 zichtbaar was sindsdien lijkt te zijn omgekeerd. Mogelijk is de afnemende krapte op de arbeidsmarkt hiervan de oorzaak.

Eén op de drie werknemers ervaart de geestelijke belasting van het werk als een negatief aspect van het werk. Voor lichamelijk belasting en werkomstandigheden zoals stank, lawaai, tocht en extreme temperaturen geldt dat voor ruim één op de vijf werknemers.

In 2002 is de tevredenheid over het loon uitzonderlijk hoog. In 2000 vond krap de helft dat zij een hoog of tamelijk hoog loon had, in 2002 was 56 procent die mening toegedaan.

Het langdurig ziekteverzuim – aaneengesloten ziekteverzuim dat twee weken of langer duurde – is in de onderzochte periode iets hoger dan twee jaar daarvoor. In 2001 was ruim 16 procent van de werkenden voor een periode van twee weken ziek thuis. Bij 38 procent daarvan had het ziekteverzuim geheel of gedeeltelijk met het werk of de werksituatie te maken.

4 Arbeidsmobiliteit en zoekgedrag van werkenden en werklozen

Inleiding

De arbeidsmarkt is een zeer dynamische markt. Er vinden voortdurend verschuivingen plaats als gevolg van de instroom van schoolverlaters, werklozen en herintredende mannen en vrouwen en de uitstroom naar werkloosheid, arbeidsongeschiktheid en niet-participatie. Daarnaast wordt de mobiliteit op de arbeidsmarkt ook in sterke mate bepaald door baanwisselingen van werknemers. Werknemers wisselen van baan omdat de huidige baan niet (meer) aansluit bij de huidige voorkeuren, omdat ze op zoek willen naar een nieuwe uitdaging of omdat ze betere arbeidsvoorwaarden kunnen realiseren in een andere baan (zie bijvoorbeeld hoofdstuk 2). Vanuit de werkgeverskant bekeken zijn dergelijke baanwisselingen ook van belang voor de continuïteit van de bedrijfsvoering omdat met name de bedrijfsspecifieke kennis van oudere uittredende werknemers niet altijd kan worden vervangen door de generieke kennis van schoolverlaters en (her)intreders.

Voor het ontstaan van bewegingen op de arbeidsmarkt zijn er twee noodzakelijke voorwaarden. Om te beginnen moeten er geschikte vacatures bestaan. Daarnaast moet bereidheid bestaan de arbeidsmarkt te betreden of van baan te veranderen. In dit hoofdstuk besteden wij aandacht aan het zoekgedrag van werklozen en werkenden. In paragraaf 4.2 staat het zoekgedrag van werkzoekenden zonder baan centraal. Hun persoonlijke inschatting van de kans om een betaalde werkkring te vinden wordt ook besproken. Het zoekgedrag van werkenden in loondienst komt in paragraaf 4.3 aan de orde. Vervolgens wordt in paragraaf 4.4 ingegaan op de baan- en functiewisselingen van werknemers.

Het zoekgedrag van werkzoekenden zonder baan

Het zoeken naar werk

Werkzoekenden zonder baan zijn mensen die hun arbeid aanbieden aan potentiële werkgevers, maar momenteel geen baan hebben. Met dit aanbod kunnen werkgevers ontstane vacatures vervullen. De duur van het zoekproces zal in sterke mate afhangen van de behoeften van werkgevers aan nieuw personeel. In periodes van hoogconjunctuur zal de zoekperiode daarom korter zijn dan in periodes van laagconjunctuur. Daarnaast is de zoekduur mede afhankelijk van de marktwaarde van de kwalificaties van de werkzoekenden in relatie tot hun looneis. In het OSA-Arbeidsaanbodpanel wordt de arbeidsmarktpositie van respondenten afgeleid uit het feit of ze zichzelf als niet-participerend, werkzoekend zonder baan of werkend beschouwen. Zo gedefinieerd omvat de groep werkzoekenden zonder baan in september 2002 3,5 procent van de beroepsbevolking (oftewel 2,8 procent van de potentiële beroepsbevolking; zie tabel 1.1), wat een lichte stijging betekent ten opzichte van 2000. Toen was 3,2 procent van de beroepsbevolking werkzoekend

zonder baan. Onder vrouwen bedraagt dat percentage 4,7. Het percentage mannelijke werkzoekenden zonder baan is 2,4.

Interessanter is echter om te weten of de werklozen direct beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Volgens het CBS stond in het tweede kwartaal van 2002 2,5 procent van de beroepsbevolking als werkloos geregistreerd.⁷ Het gevonden percentage op basis van het OSA-Arbeidsaanbodpanel is vergelijkbaar: de werkzoekende werklozen die binnen twee weken kunnen beginnen maken 2,7 procent van de beroepsbevolking uit. De groep werkzoekenden zonder baan dat beschikbaar is voor betaalde arbeid is dus relatief klein. Omwille van de betrouwbaarheid zullen we daarom hier beperkt gedetailleerde informatie over deze groep presenteren.

Vrijwel alle werkzoekenden zonder baan in het OSA-Arbeidsaanbodpanel hebben in het verleden een betaalde baan gehad. Ongeveer een kwart heeft wel eens een baanaanbieding gekregen, maar heeft die geweigerd. De reden van die weigering kunnen wij echter niet met behulp van de data nagaan. Om recht te krijgen op een werkloosheidsuitkering dient men ingeschreven te staan bij een Centrum voor Werk en Inkomen (CWI, voorheen arbeidsbureau). Tevens is het CWI een van de faciliteiten om een baan te zoeken. In voorgaande Trendrapporten Aanbod van Arbeid noteerden wij een daling van het percentage werkzoekenden dat ingeschreven staat bij een arbeidsbureau.⁸ In 1998 stond driekwart van de werkzoekenden zonder baan ingeschreven bij het arbeidsbureau. Eind 2000 is dat percentage gedaald naar 62. In 2002 lijkt dat percentage te zijn gestabiliseerd: 61 procent staat ingeschreven bij een CWI. Het CWI is echter maar één van de mogelijke zoekkanalen die benut kunnen worden om betaalde arbeid te vinden. De belangrijkste activiteit die werkzoekenden zonder baan ondernemen om betaald werk te zoeken is naar personeelsadvertenties kijken (35 procent). Daar is ten opzichte van twee jaar geleden geen verandering in gekomen. Deze zoekmethode is vooral populair onder vrouwen. Moderne kanalen voor het zoeken naar werk, zoals het Internet, zijn nog niet erg populair. Twaalf procent van de werklozen – vooral mannen – gebruikt het internet om naar een baan te zoeken. Ongeveer 12 procent van de werkzoekenden zonder baan geeft toe geen zoekactiviteit te ontplooien. Dit percentage is lager dan twee jaar eerder. Gelet op de verscherpte controle op het zoekgedrag van werklozen zou je echter verwachten nog lager zou uitkomen.

Ruim een kwart – voornamelijk bestaand uit vrouwen – van de werkzoekenden zonder baan heeft in de afgelopen 12 maanden geen enkele keer gesolliciteerd naar een baan. Toch is de sollicitatie-frequentie, vermoedelijk onder invloed van de laagconjunctuur, toegenomen. Gemiddeld genomen hebben werkzoekenden zonder baan tien keer gesolliciteerd in de afgelopen twaalf maanden. In 2000 gaven werklozen aan gemiddeld zeven keer te hebben gesolliciteerd naar een nieuwe baan. Mannen hebben in het afgelopen jaar ongeveer zestien keer gesolliciteerd, vrouwen acht keer.

⁷ Statline (www.cbs.nl).

⁸ Zie Fouarge et al. (1999), *Trendrapport Aanbod van Arbeid 1999*, Tilburg: OSA-publicatie A169 en Fouarge et al. (2002), *Trendrapport Aanbod van Arbeid 2001*, Tilburg: OSA-publicatie A190.

De stijging van de zoekintensiteit, gemeten naar het aantal sollicitaties, is gepaard gegaan met een afname van de gemiddelde gerealiseerde zoekduur in onze data. Gemiddeld genomen staan de werkzoekende werklozen korter bij het CWI ingeschreven (31 maanden) dan twee jaar geleden (36 maanden). Bijgevolg is het percentage werkzoekenden dat één jaar of langer in deze situatie verkeert (42 procent) gedaald ten opzichte van twee jaar eerder. Als gevolg van de kortere zoekduur van mannelijke werklozen is het twee jaar eerder genoteerde verschil tussen mannelijke en vrouwelijke werklozen verdwenen. Het lijkt er dus op dat de verscherpte sollicitatieplicht voor werklozen met name voor mannen effect heeft gehad in termen van vermindering van de zoekduur. Aanvullend onderzoek hieromtrent is echter noodzakelijk.

Naast de vraag hoe vaak werklozen solliciteren en hoe lang zij op zoek zijn naar een betaalde werkkring is het ook van belang te weten welk soort baan zij zoeken. Ten aanzien van de voorkeur voor het dienstverband verkiest bijna 80 procent van de werklozen zonder baan een vast dienstverband. Vrouwen hebben overigens een meer uitgesproken voorkeur voor een vast dienstverband dan mannen. Voor een groeiend deel van de mannen (20 procent in 2002) maakt het niet veel uit of het om een vaste aanstelling gaat of niet. De voorkeuren tussen mannen en vrouwen lopen uiteen wat betreft de omvang van de baan: 46 procent van de vrouwen geeft de voorkeur aan een deeltijdbaan van 12 tot 23 uur in de week, terwijl de meeste mannen (60 procent) een voltijdbaan verkiezen.

Het vinden van werk

De kans om betaald werk te vinden kan, op basis van het OSA-Arbeidsaanbodpanel, zowel subjectief als objectief worden gemeten. De objectieve kans is gemeten aan de hand van transitietabellen waarin de feitelijke arbeidsmarktpositie op twee tijdstipmomenten wordt vergeleken. Hiermee kan, bijvoorbeeld, gezien worden hoeveel van de werklozen tussen 2000 en 2002 een betaalde baan hebben gevonden. De subjectieve kans is de persoonlijke inschatting van werkzoekenden van hun kans om werk te vinden binnen een bepaalde periode.

De helft van de werklozen acht zijn of haar kans om binnen drie maanden een betaalde baan te vinden klein tot zeer klein. Dat is een lager percentage dan in 2000 (was toen 56 procent). In het vorige *Tendrapport Aanbod van Arbeid* hebben wij beargumenteerd dat de personen die in 2000 werkloos waren waarschijnlijk niet de kansrijkste werklozen waren, getuige ook de lange werkloosheidsduur.⁹ Immers, de kansrijkere werklozen hadden in de voorafgaande periode van hoogconjunctuur al een baan gekregen. Onder de werklozen in 2002 zijn meer personen met een mbo/havo/vwo opleiding en naar verhouding minder laag opgeleiden dan in 2000. De arbeidsmarktkansen van eerstgenoemde groep werklozen zijn over het algemeen beter en dat percipiëren ze

⁹ Zie Fouarge et al. (2002), *Tendrapport Aanbod van Arbeid 2001*, Tilburg: OSA-publicatie A190.

ook zo. Achttien procent van de werklozen acht zijn of haar kans om betaald werk te vinden klein tot zeer klein. Mannen zijn overigens optimistischer dan vrouwen.

Informatie over de feitelijke kansen om een betaalde werkkring te verwerven of werkloos te worden wordt gegeven in tabel 4.1. In de tabel is de arbeidsmarktpositie in 1998 vergeleken met de arbeidsmarktpositie in 2000 en de arbeidsmarktpositie in 2000 met die twee jaar later. Uiteraard gaat het hier om de vergelijking van de situatie van dezelfde personen op verschillende momenten in de tijd. Veranderingen die zich tussen deze twee momenten hebben voorgedaan worden hier niet gemeten. Evenmin kan men conclusies trekken ten aanzien van de duurzaamheid van de arbeidsmarktpositie op basis van de gegevens in tabel 4.1.

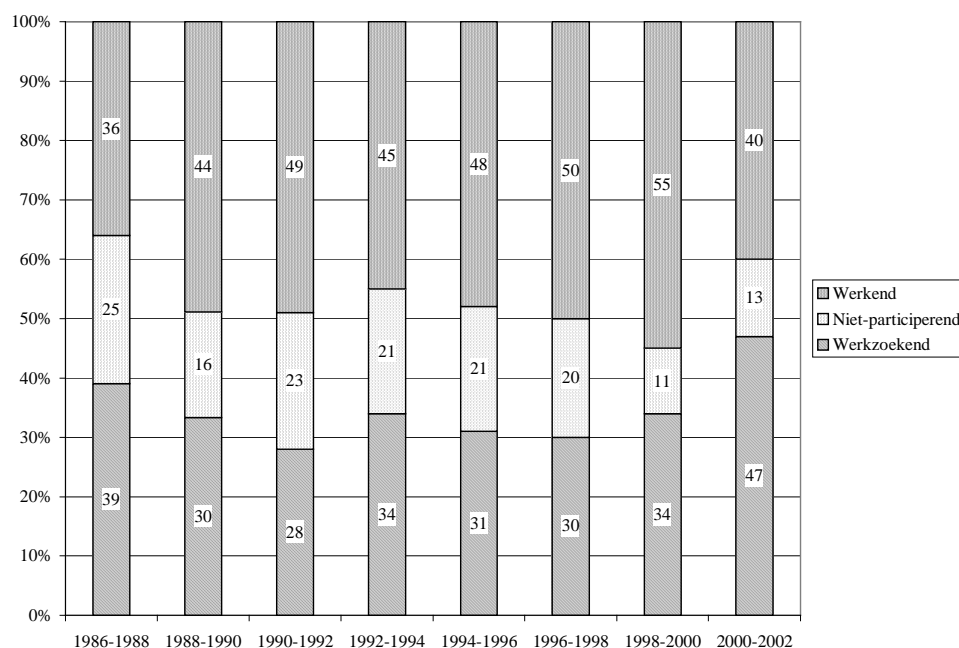
Tabel 4.1: Transitie op de arbeidsmarkt tussen 1998 en 2000 en tussen 2000 en 2002 (rij-percentages)

	Arbeidsmarktpositie in 2000		
	Werkzoekend zonder baan	Werkzaam	Niet-participerend
Arbeidsmarktpositie in 1998			
Werkzoekend zonder baan	34	55	11
Werkzaam	1	95	4
Niet-participerend	1	17	82
	Arbeidsmarktpositie in 2002		
	Werkzoekend zonder baan	Werkzaam	Niet-participerend
Arbeidsmarktpositie in 2000			
Werkzoekend zonder baan	47	40	13
Werkzaam	2	94	4
Niet-participerend	1	10	89

Uit de tabel is af te lezen dat 40 procent van alle werkzoekenden in 2000 twee jaar later een betaalde baan heeft gevonden. Dat is beduidend minder dan in de voorgaande periode. Een derde van de werklozen is er tussen 1998 en 2000 niet in geslaagd aan de werkloosheid te ontsnappen. Dat percentage is nu gestegen naar 47. Dat de gemiddelde werkloosheidsduur in dezelfde periode is afgenomen heeft waarschijnlijk te maken met het feit dat de frequentie van instroom in en uitstroom uit werkloosheid is toegenomen. Hoewel de werklozen positiever zijn gaan denken over hun kans om werk te vinden, is hun kans om uit werkloosheid te komen feitelijk verslechterd. Dit kan men toeschrijven aan de verslechterde economische situatie in die periode. Een ander gevolg van de verslechterde economische situatie is de afname van de transitie niet-participatie naar betaalde arbeid. Tussen 1998 en 2000 maakte 17 procent van de niet-participerenden de opstap naar de arbeidsmarkt. Slechts tien procent deed dat tussen 2000 en 2002.

In figuur 4.1 is de arbeidsmarktpositie van werkzoekenden zonder baan in enig jaar vergeleken met hun positie twee jaar later. De data voor 1998-2000 en 2000-2002 komen overeen met de betreffende cijfers in tabel 4.1. Kijkend naar de reeks van transitie van werkzoekenden naar werk voor werkzoekenden gelijk verloopt met de conjunctuurcyclus. In tijden van voorspoed, zoals tussen 1988 en 1992, neemt de instroom naar werk toe en het percentage werkzoekenden zonder baan neemt af. Als gevolg van de laagconjunctuur van 1992-1994, daarentegen, is de instroom naar werk in die jaren aanzienlijk verminderd. Het percentage 'blijvers' onder de werkzoekenden is dan ook gestegen. Meer dan de helft van de werkzoekenden zonder baan heeft tussen 1998 en 2000 betaald werk gevonden, wat een lichte toename betekent ten opzichte van twee jaar eerder. Door de verslechterde conjunctuur nemen de transitie van werkloosheid naar arbeid in de periode 2000-2002 sterk af. De in eerdere Trendrapporten Aanbod van Arbeid (zie voetnoot 8) genoteerde structurele afname van de transitie van werkloosheid naar niet-participatie lijkt nu te zijn gestabiliseerd.

Figuur 4.1: Arbeidsmarkttransities van werkzoekenden zonder baan tussen twee tijdstippen; 1986-2002



Wat denken werkzoekenden zelf nodig te hebben om in een nieuwe baan goed te kunnen functioneren? Missen zij vooral extra scholing of ervaring, meer begeleiding op de werkplek of juist helemaal niets? Voor 35 procent van de werklozen geldt dat zij extra scholing en/of cursussen denken nodig te hebben om in een nieuwe baan goed te kunnen functioneren. Slechts 13 procent zegt de nodige ervaring te missen. Een kwart vindt extra begeleiding op het werk noodzakelijk, vaak ook samen met extra scholing. Ook weer een kwart acht zich

kant en klaar voor de arbeidsmarkt. Zij zijn van oordeel dat ze niets nodig hebben om in een nieuwe baan goed te kunnen functioneren.

Het zoekgedrag van werknemers in loondienst

Niet alle werklozen zijn op zoek naar een baan. Sommige werknemers in loondienst zijn, om uiteenlopende redenen, ook op zoek naar een andere baan. In dit hoofdstuk worden hun zoekactiviteiten en zoekstrategieën besproken.¹⁰ De motivatie voor werknemers om uit te zien naar een andere baan kan divers zijn. Betere arbeidsvoorwaarden of gunstiger carrièreperspectieven bij een andere werkgever kunnen werknemers er toe aanzetten van baan te veranderen. Daarnaast, kunnen verhuizing of de anticipatie van een mogelijke ontslagaanzegging er voor zorgen dat sommige werknemers uitkijken naar een andere baan. In deze paragraaf komt het zoekgedrag van werknemers aan bod.

Het zoekgedrag van werknemers in loondienst blijkt zeer conjunctuurgevoelig te zijn (zie tabel 4.2). Vermoedelijk als gevolg van de economische recessie in de jaren 1992-1993 die gepaard ging met een toename van werkloosheid en economische onzekerheid is tussen 1990 en 1994 het percentage werkzoekende werknemers afgenomen van 9,5 procent naar 8,5 procent. De periode van economische groei die daarna volgde opende nieuwe perspectieven onder werkenden en leidde tot een toename van de zoekactiviteit tussen 1994 en 1996. In 1996 zocht iets meer dan tien procent van de werkenden in loondienst een andere baan. Tussen 1996 en 2000 is dat percentage nagenoeg onveranderd gebleven. Echter, tussen 2000 en 2002 is het percentage zoekenden onder de werknemers in loondienst afgenomen van 10,3 naar 8,8 procent. Daarnaast geeft 20 procent van de werkenden aan in de voorafgaande twaalf maanden wel eens actief naar een andere baan te hebben gezocht. Twee jaar eerder was dat 24 procent. De recente conjuncturele dip heeft kennelijk de ambities van werknemers (met betrekking tot het zoeken naar ander werk) geremd. De daling van het aantal werkzoekende werknemers is met name geconcentreerd onder 25-54 jarigen. Oudere werknemers zoeken sowieso minder dan gemiddeld naar een nieuwe hoofdbaan. Het verband tussen zoekgedrag en leeftijd is overigens duidelijk: jonge werknemers zijn relatief vaker op zoek naar een nieuwe betaalde werkkring dan oudere werknemers. Dit komt doordat jongeren aan het begin van hun loopbaan vaak nog aftastend op zoek zijn naar de 'ideale' baan. Daarnaast hebben jongeren over het algemeen minder bedrijfsspecifiek menselijk kapitaal opgebouwd dan ouderen waardoor het voor hen gemakkelijker is naar een andere baan uit te kijken. Tenslotte kan het feit dat oudere werknemers minder 'in trek' zijn bij werkgevers een rol spelen.

¹⁰ Het zoekgedrag van zelfstandige ondernemers blijft in deze paragraaf onbesproken.

Tabel 4.2: Percentage werknemers in loondienst dat op zoek is naar een andere baan, 1990-2002

	1990	1992	1994	1996	1998	2000	2002
Totaal	10,1	9,6	9,0	10,3	9,5	10,3	8,8
Geslacht							
- man	9,1	8,6	8,1	9,7	9,6	11,7	8,8
- vrouw	11,8	11,3	10,5	11,1	9,5	8,7	8,9
Leeftijd							
- 16-24 jaar	13,4	14,9	16,7	18,1	15,3	12,5	14,1
- 25-34 jaar	11,3	12,6	10,8	13,0	12,7	13,4	11,2
- 35-44 jaar	11,5	9,9	9,4	11,5	10,1	9,9	8,4
- 45-54 jaar	4,8	3,9	4,4	4,0	5,8	8,2	6,9
- 55-64 jaar	0,0	0,0	0,6	1,1	0,5	2,4	2,5
Opleidingsniveau							
- lo	7,3	7,8	3,8	8,0	6,4	7,5	12,3
- vbo/mavo	8,6	9,9	7,5	8,4	7,9	8,4	5,5
- mbo/havo/vwo	11,9	8,8	12,5	11,4	11,5	10,7	8,0
- hbo	11,4	12,3	9,5	13,4	9,1	12,0	12,7
- wo	13,0	5,8	12,4	15,2	12,4	12,7	11,0

Behalve met bovengenoemde persoonskenmerken hangt het zoekgedrag van werkenden ook samen met de kenmerken van de huidige baan. Zo kan men ervan uitgaan dat het soort dienstverband (vast of tijdelijk) het zoekgedrag beïnvloedt. Uit tabel 4.3 blijkt dat werknemers met een tijdelijke aanstelling het vaakst op zoek zijn naar een andere baan. Toch zegt slechts een kwart daarvan op zoek te zijn naar een nieuwe werkkring. Ongeveer 7 procent van de werknemers met een ander soort dienstverband is op zoek naar een andere baan. Hiermee zijn deze twee groepen minder vaak gaan zoeken tijdens de tweede helft van de jaren negentig. De gevonden verschillen zijn echter niet significant. Werknemers met een tijdelijk dienstverband met uitzicht op een vaste aanstelling zijn wel significant minder vaak op zoek dan twee jaar geleden. Slechts 8 procent van de werknemers met een vast dienstverband is actief op zoek naar een andere baan. Dat percentage fluctueert weinig over de jaren.

Tabel 4.3: Werkzoekende werknemers in loondienst naar dienstverband, 1996-2002 (percentage zoekers)

	1996	1998	2000	2002
Vast	8,0	8,2	8,8	8,0
Tijdelijk met uitzicht op vast	10,9	8,8	16,3	10,5
Tijdelijk	32,6	30,1	27,0	25,4
Anders	20,9	18,2	15,5	7,3

Zowel bij mannelijke als vrouwelijke werknemers spelen carrièremotieven ('baan waar ik beter vooruit kan komen') een grote rol bij het zoeken naar een nieuwe

baan. Van de mannen zoekt 21 procent om die reden naar een andere dienstbetrekking. Onder vrouwen is dat 19 procent. Van de hoger opgeleiden (wo) geeft 22 procent aan dat carrièremotieven een rol spelen bij hun zoektocht naar een nieuwe baan. Zestien procent geeft aan 'wel eens iets anders' te willen doen. Deze reden wordt vooral vaak genoemd door hoger opgeleiden (opleiding op hbo-niveau of hoger). Bij de laag opgeleiden spelen financiële motieven een belangrijke rol. Dat het 'werk niet bevalt' wordt aangegeven door een toenemend aantal werknemers (18 procent ten opzichte van 13 procent in 2000) die op zoek zijn naar een andere baan. Daaronder zijn opvallend veel werknemers met een middelbaar opleidingsniveau (mbo/havo/vwo). Kennelijk is de aansluiting tussen werk en genoten opleiding niet optimaal voor deze groep werknemers.

Het is zeer goed voorstelbaar dat het zoekgedrag van werkenden beïnvloed wordt door de mate waarin hun kennis en vaardigheden aansluit op hun baan. Het is aannemelijk dat indien de aansluiting niet optimaal is, werknemers eerder geneigd zullen zijn naar een andere baan uit te kijken. Uit onze analyses blijkt inderdaad dat een slechte aansluiting vaak zoekgedrag in de hand werkt. Van de werknemers die menen dat hun kennis en vaardigheden goed aansluiten bij hun huidige baan is in 2002 slechts zeven procent actief op zoek naar een andere baan. Van de werkenden die menen dat hun kennis en vaardigheden matig tot slecht aansluiten bij hun huidige baan is een vijfde tot een kwart op zoek naar een andere dienstbetrekking. Deze percentages zijn nagenoeg onveranderd ten opzichte van twee jaar eerder. In hoofdstuk 5 wordt in meer detail ingegaan op de aansluiting tussen werk en competenties.

Net als bij de werklozen zijn de belangrijkste zoekkanalen van de werkenden het reageren op personeelsadvertenties (25 procent). Ook geeft 14 procent van de ondervraagden aan op eigen initiatief een werkgever te hebben benaderd als belangrijkste zoekactiviteit. Van de werknemers die eind 2002 actief op zoek waren naar een nieuwe baan heeft een kwart in het afgelopen jaar geen enkele keer gesolliciteerd. Het gemiddeld aantal keren dat werknemers hebben gesolliciteerd is tussen 2000 en 2002 toegenomen van 3,6 naar 4,7 keer per jaar.

Zoeken via het Internet is in 2002 onder werkenden populairder dan twee jaar eerder. Toen gaf zes procent aan het Internet te gebruiken als belangrijkste zoekstrategie. Anno 2002 is dat 15 procent. Ondanks deze stijging is het Internet, de talloze banensites ten spijt, nog lang niet de meest populaire manier om naar werk te zoeken.

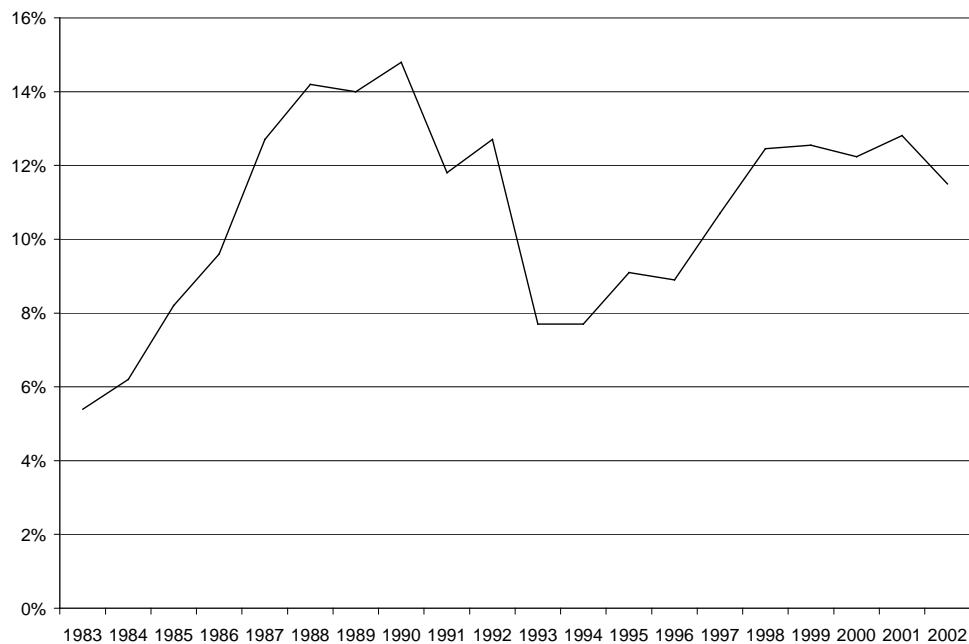
Externe baanmobiliteit en functiemutaties

Zoeken naar werk gaat vaak vooraf aan een baanwisseling. Toch leiden niet alle zoekinspanningen tot de gewenste nieuwe baan. Ook is het mogelijk van baan te veranderen zonder dat men feitelijk op zoek is geweest naar een nieuwe baan. Bijvoorbeeld als een werknemer een aanbod krijgt van een andere werkgever. Eind jaren negentig steeg het aantal banen in hoog tempo, maar eind 2003 daalt het aantal banen in de economie. Hoewel het aantal banen bij de overheid en in de

zorgsector is gestegen, heeft deze stijging de forse afname in het aantal banen in de marktsector niet goed kunnen maken. In de hier beschreven periode tot eind 2002 had de daling van het aantal banen zich nog niet voorgedaan. In deze paragraaf geven wij een beschrijving van de externe baan- en functie-mobiliteit van werkenden. Onder externe baanmobiliteit verstaan wij alle baanwisselingen van werknemers in loondienst en zelfstandigen voor zover die gepaard zijn gegaan met een verandering van werkgever. Als een baanverandering gepaard gaat met een werkloosheidsperiode van minder dan een maand wordt deze ook meegeteld.¹¹

Zoals te verwachten was, vertonen de externe baanmobiliteitscijfers in figuur 4.2 een sterk conjunctureel verloop. De mobiliteitscijfers schommelen mee met de economische cyclus. In het bijzonder is de baanmobiliteit onder invloed van de economische groei in de jaren tachtig flink toegenomen, van 5 procent in 1983 naar 15 procent in 1990 om vervolgens weer af te nemen ten tijde van de economische recessie begin jaren negentig naar minder dan 8 procent in 1993 en 1994. De externe baanmobiliteit is sinds 1994 weer toegenomen en bedroeg in 2001 12,8 procent. Onder invloed van de daling van het tempo van de economische groei vanaf 2001 is de arbeidsmobiliteit gedaald naar 11,5 procent in 2002.

*Figuur 4.2: Externe baanmobiliteit, 1983-2002; in procenten van het aantal werkenden**



¹¹ Om deze reden wijken de hier gepresenteerde cijfers qua niveau af van de door het CBS gepresenteerde cijfers (zie Sociaal-Economische Dynamiek 2000, p. 30). Een ander verschil is dat het CBS het aantal baanwisselaars in procenten van de werkzame beroepsbevolking telt. De OSA-cijfers geven inzicht in het aantal baanwisselingen in procent van het aantal werkenden. Meervoudige baanwisselingen worden in onze cijfers geregistreerd, maar niet in de CBS-cijfers. De gevonden trends zijn overigens wel vergelijkbaar.

* Jaargemiddelde gebaseerd op mobiliteitscijfers per kwartaal.

Naast externe mobiliteit is het ook mogelijk om met het OSA-Arbeidsaanbodpanel een beeld te schetsen van de mate waarin werknemers van functie veranderen bij dezelfde werkgever. Men spreekt in dat geval van functiemobiliteit. De mate van functie- en baanmobiliteit verschilt sterk tussen werknemers, zo blijkt uit tabel 4.4.¹² De tabel laat zien dat de externe baanmobiliteit in sterke mate afhankelijk is van leeftijd en opleidingsniveau. Nagenoeg de helft van de jongere werknemers tussen de 16 en 24 jaar is in de periode 2000-2002 van baan veranderd, maar slechts weinig jonge werknemers zijn van functie veranderd bij hun huidige werkgever. Deze hoge mate van baanmobiliteit is echter beïnvloed door het feit dat deze jongeren beginnen aan hun eerste baan die vaak als opstap naar de arbeidsmarkt wordt gebruikt. De functiemobiliteit in die leeftijdsgroep is dan ook laag. Ongeveer dertig procent van de werkenden tussen de 25 en 34 jaar is van baan veranderd. Functiemutaties komen frequenter voor in de leeftijdsgroep 25-34 en 35-44. Voor oudere cohorten daalt het percentage werknemers dat baan- en functiemobiel is. Lager opgeleide werknemers zijn relatief minder mobiel op de arbeidsmarkt. Zij veranderen significant minder vaak van baan of van functie dan hoger opgeleide werknemers.

Overeenkomstig de cijfers in figuur 4.2 zien wij in de tabel een significante daling van de baan- en functiemobiliteit in de periode 2000-2002 ten opzichte van de voorgaande periode. De daling doet zich bij nagenoeg alle groepen werknemers voor, maar is het meest spectaculair onder vrouwen en hoogopgeleiden, al blijft de mobiliteit in die twee groepen hoog. Terwijl wij in het *Tendrapport Aanbod van Arbeid 2001* constateerden dat deze categorieën werknemers sterk hadden geprofiteerd van de economische voorspoed, moet nu geconcludeerd worden dat de economische malaise voornamelijk bij hun de wind uit de zeilen heeft genomen.

In tabel 4.5 zijn de mobiliteitscijfers gepresenteerd naar achtergrondkenmerken van de baan van de werknemers zoals het soort dienstverband, het aantal werknemers in het bedrijf en de bedrijfssector. Zoals te verwachten was vertoont de feitelijke mobiliteit tussen banen alsook op de functiemobiliteit een hoge mate van samenhang met het soort dienstverband. Werknemers met een vast dienstverband hebben doorgaans minder stimulans dan andere werknemers om van baan te veranderen, maar krijgen vaker de mogelijkheid om andere functies binnen dezelfde organisatie te bekleden. Dit verklaart het hogere aantal functiemutaties en de lagere externe baanmobiliteit in die groep werknemers. De meest baanmobiele werknemers zijn degenen met een tijdelijke aanstelling met uitzicht op een vaste baan. De reden daarvoor is dat dit de meest voorkomende contractvorm is bij een nieuwe baan. Het is dan niet verwonderlijk dat werknemers die recentelijk van baan zijn veranderd thans een tijdelijk contract met uitzicht op vast hebben. Werknemers met een ander type contract dan een

¹² Het totaal voor externe baanmobiliteit in tabel 4.4 geeft de mate van baanmobiliteit weer over de twee-jarige periodes. Ze wijken om die reden af van de getallen in figuur 4.2 waarin jaarcijfers gepresenteerd zijn.

vaste aanstelling zijn significant minder functiemobiel. Werkgevers willen kennelijk eerst zien wie zij in huis halen voordat zij een vaste aanstelling en een nieuwe functie aanbieden.

Tabel 4.4: Externe baanmobiliteit en functiemutaties van werkenden in 1996-2002 naar persoonskenmerken; in procenten van het aantal werkenden

	Externe baanmobiliteit			Functiemutaties		
	1996-1998	1998-2000	2000-2002	1996-1998	1998-2000	2000-2002
Totaal	22	26	23	11	12	9
Geslacht						
- man	20	23	22	12	11	8
- vrouw	24	29	24	11	12	10
Leeftijd						
- 16-24 jaar	47	48	46	10	8	6
- 25-34 jaar	31	36	31	15	14	10
- 35-44 jaar	20	23	21	14	13	12
- 45-54 jaar	12	14	13	8	10	8
- 55-65 jaar	5	7	8	5	8	4
Opleidingsniveau						
- lo	13	18	14	6	6	3
- vbo/mavo	18	25	22	8	8	5
- mbo/havo/vwo	25	28	25	13	13	10
- hbo	23	23	20	13	14	12
- wo	23	31	25	19	19	10

Omdat de doorgroeimogelijkheden bij grote bedrijven vaak beter zijn dan in kleine bedrijven is het de verwachting dat het aantal functiemutaties daar hoger zal liggen. Tevens is het om dezelfde reden te verwachten dat werknemers in kleine bedrijven eerder geneigd zijn naar een andere baan uit te kijken dan werknemers in grote bedrijven. Beide verwachtingen worden gesteund door de data, al is er geen sprake van een rechtlijnig verband tussen functie- en baanmobiliteit en bedrijfsgrootte. Uit de gegevens in tabel 4.5 blijkt dat werknemers in bedrijven met tussen de 10 en 19 werknemers gemiddeld genomen het meest baanmobiel zijn. Voor werknemers in grote bedrijven geldt het omgekeerde. Functiemutaties komen vaker voor in bedrijven met tweehonderd werknemers of meer. Functiemutaties in bedrijven met meer dan honderd werknemers zijn beduidend minder frequent geworden dan in voorgaande periodes.

Tabel 4.5: Externe baanmobiliteit en functiemutaties van werkenden in 1996-2002 naar kenmerken van huidige baan; in procenten van het aantal werkenden

	Externe baanmobiliteit			Functiemutaties		
	1996-1998	1998-2000	2000-2002	1996-1998	1998-2000	2000-2002
Totaal	22	26	23	11	12	9
Soort dienstverband						
- vast	17	21	19	14	15	11
- tijdelijk met uitzicht op vast	87	79	68	8	4	2
- tijdelijk	43	56	48	4	1	1
- anders	23	33	20	2	1	2
Aantal werknemers in vestiging						
- 1 tot 9	27	37	24	6	5	5
- 10 tot 19	26	24	28	8	11	10
- 20 tot 99	23	30	25	11	11	9
- 100 tot 199	21	26	24	18	13	8
- 200 of meer	17	19	17	17	18	13
Bedrijfssector						
- landbouw	9	22	21	4	3	0
- industrie	23	27	17	11	12	8
- bouwnijverheid	24	19	22	7	6	7
- handel	27	42	28	8	8	6
- transport	26	23	24	12	14	8
- zakelijke dienstverlening	31	35	24	15	16	10
- zorg en welzijn	17	22	22	11	15	13
- overig quartair*	17	16	19	14	14	11

* Inclusief niet-zakelijke dienstverlening

Zowel in de industrie als in de handel – sectoren die relatief zwaar getroffen zijn door de laagconjunctuur – is de mate van baanmobiliteit sterk afgenomen. Hoewel de externe baanmobiliteit in de quartaire sector relatief laag is, is deze wel toegenomen in de periode 1998-2002. Dit is toe te schrijven aan de baangroei in die sector.

Conclusie

In dit hoofdstuk hebben wij op basis van het OSA-Arbeidsaanbodpanel vastgesteld dat de groep werkzoekenden zonder baan gegroeid is van 3,2 procent van de beroepsbevolking in 2000 naar 3,5 in 2002. Van de werkzoekenden zonder baan staat 61 procent ingeschreven bij het CWI. De sollicitatiefrequentie van werkzoekende werklozen is toegenomen tussen 2000 en 2002 en dat is gepaard gegaan met een afname van de zoekduur, met name onder mannen. Het lijkt er dus op dat de verscherpte sollicitatieplicht voor werkzoekenden zonder baan effect heeft gehad in termen van vermindering van de werkloosheidsduur.

Hoewel werklozen hun kans om betaalde arbeid te vinden positiever inschatten in 2002 dan twee jaar eerder kan aan de hand van onze longitudinale gegevens worden vastgesteld dat de kans om een transitie te maken van werkloosheid naar betaalde arbeid kleiner is geworden. Dit kan toegeschreven worden aan de verslechterde economische situatie. De transitiekans van werkloosheid naar betaalde arbeid en de blijfkans in werkloosheid zijn immers sterk conjunctuurgevoelig. Dat de werkloosheidsduur in dezelfde periode is afgenomen heeft waarschijnlijk te maken met de toegenomen frequentie van instroom in en uitstroom uit werkloosheid.

Kijken naar advertenties en reageren daarop is de belangrijkste activiteit dat werkzoekende werklozen ondernemen. Het is trouwens ook de favoriete methode van werkenden die op zoek zijn naar een nieuwe dienstbetrekking. De populariteit van het Internet als zoekkanaal voor werk is wel toegenomen tussen 2000 en 2002, maar daar wordt door werklozen en werkenden niet veel gebruik van gemaakt.

Het percentage werkenden dat op zoek is naar ander werk heeft in 2002 een dieptepunt bereikt sinds 1990. Slechts 8,8 procent van de werkenden was in 2002 op zoek naar ander werk. Carrièremotieven spelen een belangrijke rol bij het zoeken naar ander werk (vooral onder hoogopgeleiden), maar een slechte aansluiting tussen baan en kennis en vaardigheden werkt ook vaak zoekactiviteiten in de hand.

De externe baanmobiliteit (verandering van werkgever) is in de periode 2000-2002 verminderd ten opzichte van de periode 1998-2000. Functieveranderingen bij dezelfde werkgever vinden ook minder frequent plaats. Ook hieraan kan men de effecten van de economische malaise aflezen.

Scholing

Inleiding

Het behalen van een diploma is een belangrijke voorwaarde voor een goede start van de loopbaan. Maar ook na het verlaten van het onderwijs en het betreden van de arbeidsmarkt blijft leren een belangrijk onderdeel van de individuele ontwikkeling en een middel om de aansluiting tussen aanwezige en vereiste kwalificaties op de arbeidsmarkt te optimaliseren. Het onderhouden en verrijken van beroeps- en werkrelevante kennis en vaardigheden kan op tal van manieren, bijvoorbeeld door zelfstudie, teleleren, (informeel) leren op de werkplek, vrijwilligerswerk of het volgen van cursussen. Het scholingsaanbod en de mogelijkheden om van dit aanbod gebruik te maken spelen hierbij een belangrijke rol. De Onderwijsraad stelt in dit verband in haar advies Werk maken van een leven lang leren twee speerpunten centraal: financiering van leeractiviteiten tijdens de levensloop en certificering van dergelijke activiteiten.

In dit hoofdstuk staat scholing in samenhang met de arbeidspositie en andere facetten van de arbeidsmarkt op de voorgrond. Scholing vindt veelal plaats door deelname aan erkende opleidingen die afgerond worden met een diploma dat als ingang kan dienen voor de uitoefening van een beroep of functie. Maar ook het volgen van beroeps- of bedrijfsgerichte cursussen kan als scholing worden aangemerkt. Het opleidingsniveau van de beroepsbevolking en trends in scholing zijn van belang voor een economie waarin kennis snel verouderd en de vraag naar kennisintensieve arbeid toeneemt. Paragraaf 5.2 gaat meer specifiek in op de trends in scholings- en cursusdeelname van werkenden, werkzoekenden en niet-participerenden in Nederland. In paragraaf 5.3 worden de scholingsdeelname van werkenden en achtergronden daarvan gezien. Tot slot, wordt in paragraaf 5.4 ingegaan op de aansluiting tussen de kennis en vaardigheden (competenties) van werknemers en hun baankenmerken.

Scholing in het OSA aanbodpanel

In deze paragraaf wordt allereerst ingegaan op de ontwikkeling van het opleidingsniveau in het OSA-Arbeidsaanbodpanel sinds 1985. Vervolgens worden de belangrijkste trends in de deelname aan opleidingen en cursussen vanaf 1997 samengevat. Het opleidingsniveau van de Nederlandse bevolking verandert sinds de het begin van de jaren negentig, waarbij het aandeel mensen met een hogere, of middelbare beroepsopleiding toeneemt (CBS, Jaarboek onderwijs in cijfers, 2002). Inmiddels heeft bijna driekwart van de werkzame beroepsbevolking minimaal een havo-opleiding. Ook het OSA aanbodpanel onderkent deze verandering van het opleidingsniveau van de potentiële beroepsbevolking. Tabel 5.1 toont de ontwikkeling van het opleidingsniveau sinds de eerste golf van het OSA aanbodpanel.

Tabel 0.1: Opleidingsniveau in het OSA-Arbeidsaanbodpanel 1985-2002 (percentages)

	1985	1986	1988	1990	1992	1994	1996	1998	2000	2002
Opleiding										
lo	11,7	10,5	13,5	13,2	13,3	11,7	7,7	5,6	5,3	5,1
vbo/mavo	36,0	41,5	42,3	39,6	39,1	38,9	37,0	34,8	35,6	29,6
mbo/havo/vwo	36,2	31,7	28,4	32,2	32,9	33,6	36,0	38,1	32,7	35,5
hbo	13,2	13,5	13,5	12,9	12,5	12,4	14,6	16,5	20,4	22,4
wo	2,9	2,8	2,2	2,1	2,1	3,5	4,7	5,0	6,1	7,5

Belangrijkste trend in tabel 5.1 is de toename van het opleidingsniveau van de (potentiële) beroepsbevolking. In 1992 heeft 14,6 procent een hbo- of wo-opleiding als hoogst voltooide dagopleiding, in 2002 is dat nagenoeg 30 procent. In 2002 is het aandeel respondenten met een mbo/vbo-opleiding voor het eerst onder de 30 procent

Tabel 5.1 laat zien dat het aandeel van de bevolking met alleen een lo- of vbo-opleiding in het OSA aanbodpanel afneemt ten gunste van het aandeel met minimaal een afgeronde dagopleiding op mbo-niveau. Ten slotte, laat de afname van het aandeel respondenten met alleen lager onderwijs in het OSA aanbodpanel op indirecte wijze zien dat steeds minder leerlingen het onderwijs verlaten zonder diploma.

In het OSA-Arbeidsaanbodpanel wordt een onderscheid gemaakt tussen opleidingen en cursussen. Met opleidingen worden de erkende opleidingen bedoeld in het voortgezet onderwijs, beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs. De term cursussen is een verzamelterm voor alle andere scholingsactiviteiten die plaatsvinden om werk en beroepsuitoefening te vergemakkelijken en verbeteren.

De erkende opleidingen worden doorgaans gevolgd aan instellingen voor dag- en/of deeltijdonderwijs; beroeps- en bedrijfsgerelateerde cursussen worden zowel ontwikkeld op ad-hoc basis (bijv. interne cursus bij de werkgever) als door organisaties die gespecialiseerd zijn in cursussen en scholing, en kunnen op uiteenlopende locaties worden gevolgd.

In tabel 5.2 presenteren we een overzicht van de deelname aan opleidingen en cursussen gegevens voor de periode 2000-2002 op basis van het OSA aanbodpanel. Aansluitend wordt in tabel 5.3 de deelname aan opleidingen en cursussen apart belicht voor werkenden, werkzoekenden en niet-participerenden.

Tabel 0.2: Deelname van opleidingen en cursussen, periode 2000-2002 (percentages)

	Opleidingen	Cursussen	Opleiding of cursussen
Totaal	9,0	33,5	39,4
Geslacht			
man	9,2	38,0	44,2
vrouw	8,7	29,2	34,8
Leeftijd			
16-24	34,9	33,1	60,2
25-34	11,0	40,8	46,9
35-44	6,9	39,2	43,2
45-54	5,3	32,7	36,4
55-64	1,7	16,0	17,2
Onderwijs			
lo	5,3	19,1	22,8
lbo/mavo	6,8	24,4	29,4
mbo/havo/vwo	11,4	35,1	43,0
hbo	10,1	43,0	48,3
wo	5,1	43,6	46,3

Tabel 5.2 laat zien dat mannen vaker dan vrouwen deelnemen aan scholing en cursussen. Opvallend is het verschil in deelname aan cursussen, waaraan vrouwen aanzienlijk minder deelnemen dan mannen. Verder valt op dat met name de jongeren deelnemen aan opleidingen en de cursuspiek bij de 25-34 jarigen te vinden is. Tabel 5.2 toont ook dat vooral mensen met een voltooide opleiding op mbo- of hbo-niveau opleidingen volgen. Tenslotte valt op dat met name de deelname aan cursussen voor werkenden met een hbo-niveau of hoger behoorlijk uitstijgt boven de andere onderwijsniveaus.

In tabel 5.3 is deelname aan cursussen en opleidingen onderverdeeld naar arbeidspositie en periode. De tabel toont de deelname aan scholingsactiviteiten voor de laatste drie golven van het aanbodpanel over de periode 1998-2002.

Tabel 0.3: Deelname van werkenden, werkzoekenden en niet-participerenden aan opleidingen en cursussen, periode 1996-2002 (percentages)

	1996-1998	1998-2000	2000-2002
<i>Opleidingen</i>			
werkenden	8,5	9,4	10,3
werkzoekenden	11,7	8,8	15
niet-participerenden	1,1	1,4	2
<i>Cursussen</i>			
werkenden	38,2	36,4	40,0
werkzoekenden	15,2	12,4	25,1
niet-participerenden	3,5	7,1	5,8
<i>Opleidingen of cursussen</i>			
werkenden	43,8	42,6	46,6
werkzoekenden	25,5	20,4	38,1
niet-participerenden	4,6	8,4	7,7

Tabel 5.3 toont enkele opmerkelijke ontwikkelingen. Opvallend is de stijging van het aandeel personen dat de afgelopen twee jaar een opleiding of cursus heeft gevolgd. Meest saillant is deze stijging te zien bij de werkzoekenden. De toename van het aandeel werkzoekenden dat in de periode 2001-2002 een opleiding of cursus volgde is ruwweg verdubbeld. Kanttekening bij deze markante toename is dat het aandeel werkzoekenden in het OSA aanbodpanel klein is waardoor de cijfers a priori wat sterker kunnen fluctueren. Bovendien was deelname aan cursussen en opleidingen in de periode 1998-2000 door de krappe situatie op de arbeidsmarkt relatief laag. De stijging van de deelname aan opleidingen en cursussen bij de werkzoekenden is een aanwijzing dat de activering van de UWV's inmiddels door elke werkzoekende 'gevoeld' wordt. Ook de deelname aan cursussen valt op: vier op de tien werkenden volgde een cursus in 2000-2002. Cursussen lijken daarmee opnieuw aan belang te winnen en ook de groepen zonder formele arbeidspositie aan te spreken. Samenvattend kan gesteld worden dat met de stijging van de deelname aan opleidingen en cursussen in de periode 2000-2002 het groeiend belang van leren na het verlaten van de school (postinitieel onderwijs) meer en meer lijkt te worden onderkend.

5.3 Cursusdeelname van werkenden

In deze paragraaf wordt de cursusdeelname van werkenden bekeken over het laatste decennium. Daarnaast worden cijfers gepresenteerd over de deelname aan cursussen naar beroepsniveau en bedrijfssector. In tabel 5.4 wordt de deelname aan cursussen uitgesplitst naar een aantal achtergrondkenmerken. In deze tabel is de cursusdeelname gedefinieerd als het percentage van alle werkenden die in de twee jaar voorafgaand aan de enquête (najaar 2002) een cursus hebben gevolgd of daar nog mee bezig zijn.

Tabel 0.4: Cursusdeelname van werkenden naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau, periode 1992-2002 (percentages)

	1992-1994	1994-1996	1996-1998	1998-2000	2000-2002
--	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

Totaal	25,5	33,1	38,2	36,4	40,0
Geslacht					
man	24,7	35,0	40,6	38,9	42,0
vrouw	26,8	30,4	34,8	33,6	37,7
Leeftijd					
16-24	29,0	30,7	29,9	33,3	33,6
25-34	34,8	41,2	43,6	41,2	44,7
35-44	26,3	33,8	41,2	38,0	43,1
45-54	18,4	28,0	35,9	33,6	38,0
55-64	5,0	20,7	23,7	23,8	29,1
Onderwijs					
lo	13,7	20,6	29,2	22,5	30,6
lbo/mavo	21,6	29,4	31,9	29,5	31,2
mbo/havo/vwo	31,7	38,8	41,7	38,5	40,0
hbo	33,2	40,8	46,4	43,4	48,0
wo	36,7	34,2	38,5	40,6	48,3

Tabel 5.4 laat zien dat de cursusdeelname van werkenden toeneemt vanaf 1992. De cijfers lijken aan te geven dat het hierbij om een trend gaat, waarop alleen de cijfers van de 2000-meting een uitzondering vormen. Opmerkelijk is de groei van de deelname van oudere werknemers aan cursussen. Verder valt op dat cursussen vooral worden gevolgd door werknemers met minimaal een mbo-achtergrond en dat het verschil in deelname aan cursussen tussen mannen en vrouwen afneemt.

Cursusdeelname hangt niet alleen samen met persoonskenmerken, ook beroepen en bedrijfstakken verschillen onderling in mogelijkheden en noodzaak voor het volgen van cursussen. In tabel 5.5 is de cursusdeelname voor de beroepsniveaus en de standaard bedrijfsindeling (SBI) onderverdeeld naar mannen en vrouwen.

Tabel 0.5: Cursusdeelname van werkenden naar geslacht, beroep en sector, periode 1998-2002 (percentages)

	1998-2000			2000-2002		
	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal
Totaal	38,9	33,6	36,4	42,0	37,7	40,0
Huidig beroep (SBC-92)						
elementair	32,7	7,7	16,2	27,4	13,1	18,8
lager	30,3	19,2	24,2	32,7	25,0	28,4
middelbaar	39,8	40,5	40,1	43,4	38,3	40,9
hoger	40,3	47,4	44,1	49,6	52,0	50,6
wetenschappelijk	29,4	28,7	29,1	44,5	52,9	47,5
Soort bedrijf (SBI)						
landbouw	38,1	9,7	30,7	35,4	9,5	28,6
industrie	37,0	30,7	35,6	38,7	33,5	37,4
bouw	44,6	16,8	41,7	40,7	39,2	40,6
handel	37,5	28,6	32,8	28,0	30,2	29,1

transport	35,0	31,4	34,3	39,2	25,3	35,5
bank/verzekeringswezen	45,7	31,3	39,2	49,8	35,4	43,6
quartaair	41,3	38,9	39,8	44,7	41,2	42,5

Tabel 5.5 laat zien dat de cursusdeelname binnen alle beroepsniveaus gestegen is sinds 2000. Meest uitgesproken is deze stijging voor werkenden in een wo-functie. Van belang bij de interpretatie van de cijfers is het relatief kleine aantal werkenden in een wo-functie, waardoor de cijfers voor deze groep nogal volatiel zijn. De constatering dat werkenden in de periode 2000-2002 vaker deelnemen aan cursussen dan in de periode 1998-2000 wordt genuanceerd door de cursusdeelname per bedrijfstak te bezien. De cursusdeelname binnen de verschillende bedrijfstakken toont in vergelijking met de periode 1998-2000 een stijging van het aandeel werkenden dat een cursus volgt in de industrie, bank en verzekeringswezen en quartaire sector en een afname van cursussen in de sectoren handel en bouw.

Samenvattend kan gesteld worden dat de deelname aan cursussen onder werkenden structureel lijkt toe te nemen. Dit is van belang voor een arbeidsmarkt die zich ontwikkelt tegen een achtergrond waarin het onderscheid tussen initieel en postinitieel onderwijs vervaagt. Saillant is de toename van het aandeel oudere werknemers dat cursussen volgt. De stijging van de deelname aan cursussen onder alle beroepsniveaus geeft aan dat scholing nu ook een meer prominente plaats lijkt te krijgen binnen de lagere beroepsniveaus. De sectorale verschillen in cursusdeelname zijn daarentegen minder eenduidig interpreteerbaar; aanvullend onderzoek is wenselijk om vast te stellen in hoeverre bijvoorbeeld de noodzaak tot besparingen of meer inhoudelijke overwegingen ten grondslag aan de verschillen in cursusdeelname tussen bedrijfstakken.

5.4 De aansluiting tussen competenties en werk

In het OSA aanbodpanel wordt de relatie tussen werk en scholing ondermeer in beeld gebracht door rechtstreeks te vragen naar de aansluiting tussen werk en opleiding. Sinds 1998 is de vraag naar aansluiting tussen werk en opleiding aangevuld met de vraag hoe kennis en vaardigheden bij het werk aansluiten. Leren vindt immers zowel op school als daarbuiten plaats, en individuen verschillen in de mate waarin scholing bijdraagt aan de ontwikkeling van het kennis- en vaardigheidsniveau. Scholing, leerpotentieel, kennis en vaardigheden kristalliseren uit in de competenties van een individu. Deze paragraaf gaat allereerst in op de relatie tussen opleiding en werk. Daarna worden de competenties van werkenden in samenhang met andere kenmerken van het werk bezien.

De vraag hoe opleiding en werk bij elkaar aansluiten is in het OSA aanbodpanel gesteld vanaf 1988. Tabel 5.6 laat voor de opeenvolgende golven zien hoe werkenden in het OSA aanbodpanel de aansluiting tussen opleiding en werk beoordelen. Tabel 5.6 laat een trendbreuk zien vanaf 1996 die aangeeft dat de kwaliteit van de aansluiting tussen opleiding en werk afneemt. Opmerkelijk is verder dat het aandeel respondenten dat de aansluiting tussen opleiding en werk

als ‘goed’ typeert sinds 2000 beneden de 60 procent blijft. Tegelijkertijd lijkt het aandeel werkenden met een matige of slechte aansluiting van opleiding en werk sinds 2000 toe te groeien naar 30 procent; 27 procent van de werkenden heeft in 2000 een matige of slechte aansluiting van opleiding en werk tegenover 28 procent in 2002. In 1998 is gevraagd naar de aansluiting van de opleiding bij het begin van de baan. De cijfers veranderen dan drastisch; slechts 21 procent typeert de aansluiting nog als goed, 20 procent als redelijk, 20 procent als matig en 40 procent noemt de aansluiting slecht.

Tabel 0.6: Oordeel van werkenden over de aansluiting van werk en opleiding, periode 1988-2002 (percentages)

	1988	1990	1992	1994	1996	1998	2000	2002
Aansluiting								
goed	67,0	64,6	67,6	69,8	68,9	-	57,2	53,9
redelijk	14,4	14,6	13,7	13,7	12,6	-	15,8	18,2
matig	7,1	8,6	7,2	6,4	7,2	-	10,9	10,6
slecht	11,5	12,1	11,5	10,1	11,2	-	16,1	17,3

De vraag hoe kennis en vaardigheden aansluiten bij het werk is in het OSA aanbodpanel gesteld vanaf 1998. Tabel 5.7 toont het oordeel van werkenden over de aansluiting van hun competenties bij het werk voor de laatste drie golven.

Tabel 0.7: Oordeel van werkenden over de aansluiting van kennis en vaardigheden en werk, periode 1998-2002 (percentages)

	1998	2000	2002
Aansluiting			
goed	79,4	83,4	76,1
redelijk	10,7	11,2	14,5
matig	4,3	3,0	4,2
slecht	5,6	2,4	5,3

Tabel 5.7 laat opmerkelijke cijfers zien voor 2000. De aansluiting tussen competenties en het werk wordt in dat jaar door meer dan 80 procent van de werkenden als ‘goed’ aangeduid. De kwalificatie ‘goed’ loopt fors terug in 2002. De afname kan gezien worden als een aanwijzing voor overscholing bij een ruime arbeidsmarkt of als het naijlen van een krappe arbeidsmarkt waarin door schaarste een grotere kans bestaat dat functies vervuld worden door ondergekwificeerd personeel. Aanvullend onderzoek kan hierover meer duidelijkheid verschaffen (zie ook Batenburg, 2003).¹³

In de volgende tabel worden werkenden met een redelijke, matige of slechte aansluiting van kennis en vaardigheden onderverdeeld naar een aantal algemene kenmerken. Tabel 5.8 (zie volgende pagina) presenteert deze cijfers voor de

¹³ Batenburg, R., K. Asselberg, F. Huigen en P. van der Meer (2003), *De kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid in Nederland*, OSA-publicatie A196.

periode 1998-2002. Uit tabel 5.8 valt op te maken dat vrouwen vaker een slechtere aansluiting van hun kennis en vaardigheden rapporteren dan mannen. Opmerkelijk is dat een kwart van de vrouwen in 2002 aangeeft dat hun competenties niet in overeenstemming zijn met het werk dat ze doen. Van een vergelijkbare grootte is in 2002 de mismatch bij werkenden met een vbo- of mbo-niveau, en opvallend genoeg bij werkenden met een wo-achtergrond. Kijken we naar de sectorale aansluiting van competenties dan onderscheiden met name landbouw, de handel en de transportsector zich door een relatief hoog aandeel werkenden voor wie kennis en vaardigheden niet in overeenstemming zijn met het werk dat verricht wordt. Verder valt op dat een substantieel deel van de werkenden met een lager of elementair beroepsniveau een slechte aansluiting van de eigen competenties met het werk rapporteert. Verder zien we dat bij de overheid de ‘competentienexus’ minder pregnant is dan in de particuliere sector. Tot slot, geeft een vijfde van de zelfstandigen aan dat de aansluiting niet optimaal is.

Vergelijking van de jaarcijfers in tabel 5.8 suggereert dat de aansluiting van kennis en vaardigheden over een breed front van de arbeidsmarkt verslechtert. De 2000-meting neemt daarbij een opvallende (afwijkende) tussenpositie in met cijfers die aangeven dat in 1999 en 2000 de aansluiting van competenties bij het werk minder vaak een probleem is. Bestudering van de 2002-meting in samenhang met 1998-cijfers levert een indicatie dat de afname een trendmatig karakter bezit. Enkele belangwekkende reeksen in dit verband tonen de bouw-, transport- en zorg en welzijnssector, maar ook de werkenden in de lagere beroepsniveaus.

Tabel 0.8: Uitsplitsing aandeel werkenden met een redelijke, matige of slechte aansluiting van kennis en vaardigheden naar achtergrondkenmerken (percentages).

	1998	2000	2002
Totaal	20,6	16,6	23,9
Geslacht			
Man	18,6	14,5	22,7

Vrouw	23,3	19,0	25,4
Opleidingsniveau			
lo	13,6	20,4	21,6
vbo/mavo	20,0	15,3	25,3
mbo/havo/vwo	22,7	18,8	25,6
hbo	17,7	14,8	19,5
wo	22,5	14,1	25,8
Soort bedrijf(SBI-93)			
Landbouw	20,1	24,6	27,3
Industrie	22,0	21,2	20,7
Bouw	14,3	14,1	21,6
Handel	29,2	18,4	28,3
Transport	21,7	18,5	29,0
Bank en verzekeringswezen	18,3	18,4	24,9
Overheid	19,7	14,1	21,9
Onderwijs	18,2	15,6	19,7
Zorg en Welzijn	16,1	13,1	20,8
Overige dienstverlening	27,1	18,0	25,1
Huidig beroep (SBC-92)			
Elementair	34,7	26,1	43,2
Lager	21,8	19,2	32,4
Middelbaar	17,1	15,6	22,8
Hoger	14,5	12,2	17,3
Wetenschappelijk	20,0	10,4	25,3
Particulier of overheid			
Particulier	22,1	18,8	25,3
Overheid	17,7	14,0	20,8
Hoe werkzaam?			
Loondienst	20,7	16,9	24,2
Zelfstandige	17,2	12,4	20,0

In 2000 en 2002 zijn aanvullende vragen gesteld aan werkenden over de aansluiting van kennis en vaardigheden bij de vereisten van het werk.¹⁴ In tabel 5.9 is voor beide jaren aangegeven hoe werkenden oordelen over deze relatie.

Tabel 0.9: Oordeel van werkenden over de aansluiting van kennis en vaardigheden en werkvereisten, periode 2000-2002 (percentages)

	2000	2002
<i>Kennis en vaardigheden</i>		
Liggen ongeveer op het niveau van het werk	64,7	63,1
Zijn meer dan het werk vereist	25,7	25,7
Zijn minder dan het werk vereist	3,2	3,9
Zijn voor een ander vak dan het huidige werk	4,2	4,8
Kennis verouderd, niet praktijk gericht, anders	2,2	2,4

Tabel 5.9 toont een lichte afname over de periode 2000-2002 van het aandeel werkenden waarvoor kennis en vaardigheden in overeenstemming zijn met de vereisten van het werk. Gegeven de krapte op de arbeidsmarkt in 2000, - in vergelijking met de arbeidsmarktsituatie in 2002 -, hebben werknemers in 2000 meer kans om een baan te vinden die ze ambiëren: Werkgevers zaten te springen

¹⁴ In 1998 is deze vraag en de vraag of de aansluiting problematisch is voor het uitoefenen van de functie alleen gesteld aan werkenden met een redelijke, matige, of slechte aansluiting.

om mensen, terwijl de concurrentie van potentieel betere kandidaten uitbleef. Een baan die goed aansluit bij de voorkeur verkleint de kloof tussen ambitie en realiteit en versterkt daarmee de idee dat kennis, vaardigheden en werk beter in de pas lopen. Mensen beginnen immers aan een baan met de verwachting dat ze een behoorlijke kans hebben om de baan van hun keuze succesvol te vervullen.

Ook de (lichte) toename van het aandeel werkenden over de periode 2000-2002 met tekortschietende kennis en vaardigheden (kennis en vaardigheden zijn dan minder dan het werk vereist), kan binnen de context van een minder krap wordende arbeidsmarkt begrepen worden. Bij een ruime arbeidsmarkt zijn mensen eerder geneigd hiaten tussen werk en vereist kennis- of vaardigheidsniveau te onderkennen, vanuit het belang van baanbehoud. Omgekeerd geldt natuurlijk ook dat als de vraag het aanbod overtreft, de aansluiting verbetert vanuit het perspectief van de werknemer. Als mensen relatief makkelijk kunnen instappen in de baan van hun keuze versterkt dat het competentiebesef, waarbij eventuele tekortkomingen (voorlopig) op de achtergrond geplaatst worden. De aansluiting van kennis en vaardigheden bij de vereisten van het werk wordt verder genuanceerd in tabel 5.10. Deze tabel toont de mening in beide jaren voor werkenden met een goede aansluiting of redelijke, matige of slechte aansluiting.

Tabel 0.10: Oordeel van werkenden met een goede- en werkenden met een suboptimale aansluiting van kennis en vaardigheden en werkvereisten, periode 2000-2002 (percentages)

	Goed		Redelijk, matig, slecht	
	2000	2002	2000	2002
<i>Kennis en vaardigheden</i>				
Liggen ongeveer op het niveau van het werk	71,1	72,3	32,0	34,0
Zijn meer dan het werk vereist	24,7	23,1	31,2	34,1
Zijn minder dan het werk vereist	1,5	2,1	12,1	9,7
Zijn voor een ander vak	1,6	1,2	17,5	16,2
Zijn verouderd, niet praktijk gericht	1,1	1,3	7,3	5,9

Werkenden met een suboptimale aansluiting geven in 2002 vaker aan dat de eigen kennis en vaardigheid meer is dan het werk vereist (34,1 procent in 2002 vs. 31,2 procent in 2000). Daarentegen geven werkenden met een goede aansluiting van competenties en werk juist in 2000 vaker aan dat hun kennis en vaardigheden uitstijgen boven de vereisten (24,7 procent vindt in 2000 de eigen competenties uitstijgen boven de vereisten van het werk tegen 23,1 procent in 2002). Deze ontwikkeling lijkt indicatief voor de stemming van de arbeidsmarkt in 2000 en 2002. Immers, werkenden met een goede aansluiting zullen op een relatief krappe

arbeidsmarkt eerder geneigd zijn hun ‘bovengemiddelde’ competenties te onderkennen en verzilveren, terwijl het voor werkenden met een relatief slechte aansluiting in een periode van hoogconjunctuur juist moeilijk is toe te geven dat de kennis en vaardigheden meer zijn dan het werk vereist.

Van belang is verder in welke mate een suboptimale aansluiting van competenties zich vertaalt naar tekorten bij het invullen van de functie. In 2002 en 2000 is gevraagd of werkenden problemen ervaren bij het uitoefenen van de functie in relatie tot hun kennis en vaardigheden; 5,6 procent van de werkenden constateert dat dit het geval is in 2002, tegenover 7,1 procent in 2000. Het verschil wordt markant groter als we in beide jaren de werkenden apart nemen die hun aansluiting als redelijk, matig tot slecht betitelen. In 2002 geeft dan 10,7 procent van deze groep werkenden aan problemen te kennen binnen de functie; in 2000 is dit percentage fors hoger met 19,7 procent. Het lijkt daarmee redelijk te veronderstellen dat een suboptimale aansluiting tot minder problemen leidt bij functievervullingen in 2002.

Als we de cijfers van tabel 5.8 in herinnering roepen kan gesteld worden dat de aansluiting van de competenties van werknemers bij het werk een neerwaartse trend lijkt in te gaan, terwijl dit tegelijkertijd minder vaak als problematisch voor de functie wordt ervaren. In tabel 5.11 worden een aantal maatregelen genoemd waarmee de problematische aansluiting kan worden verlicht¹⁵.

Tabel 0.11: Maatregelen die werkenden noemen om de aansluiting van kennis en vaardigheden te verbeteren (percentages)

	2000	2002
Maatregel ¹ :		
Extra scholing of cursussen	41,9	43,0
Extra begeleiding	21,4	28,7
Nog wat meer ervaring opdoen	34,2	31,7
Naar een andere functie	14,7	14,9
Naar een vergelijkbare functie bij ander bedrijf	3,6	5,5
Andere maatregel	13,7	12,2

¹Noot: meer dan één antwoord mogelijk.

Tabel 5.11 maakt duidelijk dat scholing, wat meer ervaring opdoen en extra begeleiding als de belangrijkste aanknopingspunten gezien worden voor verbeteringen. Opvallend is de toename van de extra begeleiding, maar ook het belang dat aan scholing en cursussen wordt gehecht is groter dan in 2000.

¹⁵ In 2000 zijn de maatregelen alleen voorgelegd aan respondenten met een problematische aansluiting.

5.5 Conclusie

Het OSA-Arbeidsaanbodpanel adresseert met haar tweejaarlijkse enquête een aantal belangrijke scholingsaspecten, feiten en meningen over scholing, alsook verbanden tussen opleidingen, cursussen, werk en bedrijfsleven en scholing van niet-werkenden. De toename van het opleidingsniveau die ook in het OSA aanbodpanel wordt vastgesteld geeft aan dat 'opscholing' van de bevolking verder doorzet. Werkenden blijven in 2002 onverminderd hechten aan scholing om de aansluiting van kennis en vaardigheden bij het werk te bevorderen. Het belang dat aan scholing wordt toegekend voor beroep en werk lijkt (opnieuw) aan gewicht te winnen bij zowel werkenden als niet-werkenden. Opmerkelijk is de toename van het aandeel oudere werknemers dat cursussen volgt ten opzichte van twee jaar geleden en de stijging in de deelname aan cursussen voor alle beroepsniveaus. Vrouwen hebben vaker dan mannen te maken met een gebrekkige aansluiting van de kennis en vaardigheden (competenties) bij het werk dat zij doen, maar ook bedrijfstakken en beroepsniveaus verschillen onderling in de mate waarin competenties en taken afgestemd zijn op de wensen van werknemers. Met name in handel en transport en de lagere beroepsniveaus is de competentiekloof zichtbaar. De aansluiting van kennis en vaardigheden van werkenden met het werk dat zij verrichten verslechtert. Werkenden met een redelijke matige of slechte aansluiting van hun competenties bij het werk geven in 2002 vaker aan dat hun capaciteiten uitstijgen boven de vereisten van het werk. Tegelijkertijd geven de cijfers aan dat een suboptimale aansluiting van kennis en vaardigheden bij het werk minder vaak ook daadwerkelijk tot problemen in de functie leidt.

Flexibele arbeid

Inleiding

Een te starre arbeidsmarkt beperkt de mogelijkheden van een economie om te reageren op externe schokken, conjunctuurschommelingen en voortgaande technologische vernieuwing. Vandaar de belangrijke rol van flexibilisering van de arbeidsmarkt in de analyses van de aanhoudend hoge werkloosheid die de Europese economieën in de jaren 80 en vroege jaren 90 kenmerkte. Mede onder invloed van de voorspoedige economische ontwikkelingen in de tweede helft van de jaren 90 was in de arbeidsmarkttrends weinig van flexibilisering zichtbaar. Het aantal vaste contracten nam toe, evenals het gemiddeld aantal dienstjaren. Flexibele inzet van arbeid was in deze periode vooral een middel om langdurig openstaan van vacatures het hoofd te bieden. Onder de noemer van flexibilisering valt een grote verscheidenheid aan maatregelen en doelstellingen. De vorm van flexibilisering die centraal staat in dit hoofdstuk kan omschreven worden als de mate waarin bedrijven de omvang en functionele toewijzing van de arbeidsinzet naar behoefte kunnen aanpassen. Allereerst betreft dat *numerieke* flexibiliteit, dat wil zeggen: de mogelijkheid om de personeelsomvang naar wens aan te passen, bijvoorbeeld door contracten te beëindigen, gebruik te maken van uitzendkrachten of door overwerk. Daarnaast gaat het om de *functionele* of inhoudelijke flexibiliteit: de mogelijkheid om de beschikbare hoeveelheid arbeid op verschillende plaatsen in de organisatie in te kunnen zetten. Naast deze twee vormen van flexibiliteit, waarbij grof gezegd dienstbaarheid aan de behoefte van werkgevers het uitgangspunt is, spelen op een krappere arbeidsmarkt daarnaast de voorkeuren van werknemers met betrekking tot vormen van flexibele arbeid een rol. Bijvoorbeeld waar het gaat om flexibele werktijden, die het combineren van betaalde arbeid met zorgtaken beter mogelijk maken. Dit hoofdstuk biedt een overzicht van de informatie in het OSA-Arbeidsaanbodpanel over de aard van het dienstverband, werktijden, overwerk en flexibele inzetbaarheid. De numerieke flexibiliteit komt aan de orde in paragraaf 6.2. In deze paragraaf wordt ook ingegaan op flexibiliteit van werktijden. Vervolgens staat de functionele flexibiliteit centraal in paragraaf 6.3.

Numerieke flexibiliteit

Onder numerieke flexibiliteit verstaan we de mogelijkheid van bedrijven om de personeelsomvang aan te passen aan fluctuaties in capaciteitsbehoefte. Een vaste aanstelling wordt in dat verband gezien als een rigide arbeidsmarktinstituut die van belang is voor het vasthouden (en werven) van goed personeel en voor het scheppen van een band tussen bedrijf en personeel, maar dat voor de broodnodige flexibiliteit in voldoende mate aangevuld moet worden met tijdelijke aanstellingen, al dan niet als proeftijd voorafgaand aan een vaste aanstelling. Daarnaast is het mogelijk om op korte termijn extra personeel in te huren via uitzendbureaus of als oproepkrachten. In laatste instantie kan de personeelsinzet intern gevarieerd worden door overwerk. In deze paragraaf komen deze drie elementen van numerieke flexibiliteit in die volgorde aan de orde.

Tabel 6.1: Soort dienstverband, 1992-2002 (percentage van de werkenden in loondienst)

	1992	1994	1996	1998	2000	2002
Vast	88,2	86,9	84,6	86,5	86,4	86,9
Tijdelijk met uitzicht op vast	3,7	3,5	5,3	6,0	6,1	6,6
Tijdelijk of anders	8,1	9,6	10,1	7,5	7,5	6,5
Totaal	100	100	100	100	100	100

Tabel 6.1 brengt in beeld hoe de ‘contractuele flexibiliteit’ zich in de laatste zes golven van het OSA-Arbeidsaanbodpanel heeft ontwikkeld. De cijfers vanaf 1996 laten zien dat van een afnemend belang van vaste contracten, zoals halverwege de jaren negentig werd voorzien, geen sprake is. De opwaartse conjunctuur heeft hierbij een centrale rol gespeeld. De ommekeer kondigde zich in 1996 overigens al aan in de vorm van een groter aandeel van tijdelijke contracten die uitzicht bieden op een vaste aanstelling. In de jaren daarna nam dit aandeel verder toe, evenals het aandeel vaste dienstverbanden. In 2002 zijn beide percentages weer hoger dan in 1998 en 2000. Bijgevolg is het percentage werknemers met een tijdelijk of andersoortig dienstverband verder gedaald naar 6,5 procent. Dit zijn werknemers met een aanstelling voor bepaalde tijd, maar ook oproepkrachten en werknemers die seizoenswerk verrichten. Rekenen we tijdelijke aanstellingen die uitzicht bieden op een vast dienstverband tot de niet-flexibele contracten, dan schommelde het percentage niet-flexibele contracten tot 1994 rond de 92 procent, daalde het in 1996 naar 90 procent, maar is het in 1998 naar 92,5 procent gestegen

en is het in 2002 zelfs 93,5 procent. Kon voor 1998 en 2000 de sterkere positie van werknemers als de belangrijkste drijvende kracht achter deze ontwikkelingen worden gezien, in 2002 komt daar geleidelijk aan de economische stagnatie voor in de plaats. Het stilvallen van de economische groei leidt in eerste instantie tot het beëindigen van tijdelijke contracten. Dit speelt temeer aangezien in de voorafgaande jaren van arbeidskrapte het aantal vaste aanstellingen juist nog is toegenomen.

Deze ontwikkelingen zien we terug als we kijken naar de mate waarin werknemers tussen twee golven van het OSA-Arbeidsaanbodpanel van type dienstverband veranderd zijn. In de periode 1994-1996 had 47 procent van de werknemers zonder vast dienstverband of uitzicht daarop (categorie ‘tijdelijk of anders’ in tabel 6.1) twee jaar later een baan met een vast dienstverband of met uitzicht op een vast dienstverband. Dit percentage bedroeg 57 procent voor de periode 1996-1998, 62 procent voor de periode 1998-2000, maar is weer gedaald naar 55 procent voor de periode 2000-2002. Van de werkloze werkzoekenden in 1994 had 22 procent twee jaar later een baan met een vaste aanstelling of uitzicht daarop. Dat steeg voor de periode 1996-1998 naar 33 procent en voor 1998-2000 naar 38 procent, maar voor 2000-2002 was dit nog maar 27 procent. Een andere indicator voor arbeidsmarktflexibiliteit, de gemiddelde baanduur, is sinds 1998 echter weer gedaald. Over de periode van 1990 tot en met 1998 was de gemiddelde baanduur dwars tegen de flexibiliseringstendens in gestegen van iets meer dan 6 jaar tot 9 jaar en 10 maanden in 1998. In 2000 is de gemiddelde baanduur teruggevallen naar 9 jaar en 1 maand en dat is in 2002 nog steeds de gemiddelde baanduur. De daling tussen 1998 en 2000 leek overigens vooral voor rekening te komen van de toegenomen mobiliteit van werknemers.

Het percentage werkenden zonder vast dienstverband is slechts één indicator van de flexibiliteit van arbeid. Uitzendkrachten zijn bij uitstek flexwerkers, maar een deel daarvan heeft een vast contract bij het uitzendbureau. Omgekeerd vallen onder de noemer ‘tijdelijk of anders’ ook gesubsidieerde arbeid en stagecontracten; strikt genomen geen vormen van flexibele arbeid. Daarom is in tabel 6.2 de flexibiliteit van de contractvorm afgezet tegen een drietal typen arbeidsrelaties, die gangbaar tot flexibele arbeid worden gerekend. Deze drie ‘kenmerken’ van flexibele arbeid zijn: werken via het uitzendbureau, werken op detacheringsbasis of uitgeleend door de werkgever en werken op een thuiswerkcontract of als op- of afroepkracht. Zoals de tabel laat zien, is er geen

één-op-één relatie tussen de contractvorm en flexibele kenmerken van de arbeidsrelatie. Wel komen de flexibele kenmerken het meest voor bij een tijdelijke of andersoortige aanstelling en het minst bij een vast dienstverband.

Tabel 6.2: Flexibele baankenmerken naar soort dienstverband in 2002 (als percentage van de werkenden in loondienst)

Soort dienstverband	Flexibele kenmerken					Totaal
	wel				niet	
		via uitzend- bureau	gedeta- cheerd/ uit- geleend	oproep- kracht/ thuis- werker		
Vast	5,2	1,0	3,3	0,9	94,8	100
Tijdelijk met uitzicht op vast	19,3	9,0	5,5	4,8	80,7	100
Tijdelijk	40,2	22,7	5,4	12,1	59,8	100
Anders	53,9	13,6	4,8	35,5	46,1	100
Allen	8,7	2,8	3,6	2,3	91,3	100

Het aandeel banen met flexibele kenmerken is in 2002 met 8,7 procent precies even hoog als in 2000. Daarbinnen heeft een verschuiving plaatsgevonden van uitzendwerk naar detachering en uitlenen door de eigen werkgever. Daarmee samenhangend valt op dat flexibele kenmerken binnen vaste aanstellingen opnieuw is toegenomen. Tussen 2000 en 2002 komt de stijging van vier naar vijf procent geheel voor rekening van detachering en uitlening. Enerzijds zien we dus een toename van het aandeel vaste contracten, maar daarbinnen nemen de flexibele kenmerken van de arbeidsinzet licht in belang toe. Voor een bruikbare definitie van flexibiliteit is het daarom nuttig de contractuele flexibiliteit en de aanwezigheid van flexibele kenmerken te combineren. Dit doen we door tot flexibele arbeid te rekenen: (1) iedere werknemer met een tijdelijk of andersoortig contract en (2) van de resterende werknemers (dus met een vast contract of met uitzicht daarop) degenen die een van de onderscheiden flexibele kenmerken hebben. In 2002 maakt deze groep 12,3 procent uit van de werknemers. Deze indicator voor numerieke flexibiliteit ligt daarmee in dezelfde orde van grootte als in 2000 en 1998 – met respectievelijk 12,6 en 12,1 procent – maar is beduidend lager dan de 14,5 procent uit 1996. Ook met de afnemende druk op de arbeidsmarkt geeft dit geen aanwijzing van een nieuwe opmars van numerieke flexibiliteit.

In de inleiding werd al opgemerkt dat zeker op een krappe arbeidsmarkt de voorkeuren van werknemers van invloed zijn op de mate waarin en de wijze waarop numerieke flexibilisering plaatsvindt. Tabel 6.3 geeft een overzicht van de door werknemers gewenste contractvorm, uitgesplitst naar eventueel van toepassing zijnde flexibele-baankenmerken. In vergelijking met 2000 is de wens om een vast contract te hebben niet zichtbaar toe- of afgenomen. Net als in 2000 heeft in 2002 ongeveer 98 procent van de werknemers zonder flexibele-baankenmerken een voorkeur voor een vaste aanstelling. Van de werknemers met flexibele-baankenmerken wilde in 1998 nog 84 procent een vaste aanstelling. Dat percentage was in 2000 gedaald naar 66 procent en in 2002 geeft nog 62 procent van deze groep werknemers de voorkeur aan een vast dienstverband. Vooral mensen met een thuiswerkcontract en op- en afroepkrachten blijken voor het grootste deel het soort aanstelling te hebben dat ze wensen. In toenemende mate geldt dit ook voor uitzendkrachten. In 1998 gaf slechts 6 procent van de uitzendkrachten aan dat werken via het uitzendbureau het geprefereerde dienstverband was, in 2002 is dat inmiddels gestegen naar 35 procent. Deze stijging zou zeer goed kunnen weerspiegelen dat uitzendwerk – mede als gevolg van nieuwe wetgeving rond flexibiliteit en zekerheid – vaker plaatsvindt binnen een vaste aanstelling bij het uitzendbureau.

Tabel 6.3: Gewenst dienstverband naar flexibele baankenmerken (percentage van de werkenden in loondienst met gegeven kenmerken)

	Gewenst dienstverband					Totaal
	Vast ¹⁾	Tijdelijk	Uitzend- bureau	Oproep- thuiswerk	Overig	
Flexibele kenmerken, waarvan:	61,9	4,4	13,5	16,5	3,8	100
- uitzendbureau	55,6	2,9	35,4	1,3	4,8	100
- gedetacheerd, uitgeleend	89,6	2,0	4,5		3,9	100
- oproepkracht/ thuiswerk(st)er	25,8	9,9	1,2	60,8	2,4	100
Geen flexibele kenmerken	96,4	0,9	0,2	0,3	2,3	100
Allen	93,4	1,2	1,3	1,8	2,4	100

¹⁾ Inclusief 'tijdelijk met uitzicht op vast'

Numerieke flexibiliteit kan ook binnen de organisatie zelf tot stand komen door de werktijden te flexibiliseren. Hierbij kan gedacht worden aan overwerk, maar ook aan het werken met ploegendiensten of wisselende diensten en verlenging van de bedrijfstijd zodat ook 's avonds of in het weekend kan worden gewerkt. Voor een

aantal van deze vormen van tijdsflexibilisering is aan de werknemers in het OSA-Arbeidsaanbodpanel gevraagd om aan te geven of deze in hun werk voorkomen. Tabel 6.4 geeft hiervan een overzicht, waarbij onderscheid is gemaakt naar het dienstverband van de respondenten.

Tabel 6.4: Flexibele werktijden (percentage van de werkenden in loondienst met gegeven soort dienstverband)

	Soort dienstverband				Allen
	Vast	Tijdelijk Tijdelijk met uitzicht op vast	Tijdelijk	Anders	
Onregelmatige werktijden ¹⁾	22,0	22,4	26,9	37,5	22,5
Ploegendienst/wisselende diensten	17,0	17,5	15,0	19,6	17,0
Werken op zondag	21,8	16,0	17,4	24,2	21,2
Werken op zaterdag	32,6	34,7	34,7	46,5	33,1
Zelf begin- of eindtijd bepalen	36,4	29,8	27,1	40,2	35,6
% met onbetaalde overuren	29,3	24,7	18,6	12,8	28,4
Gemiddeld aantal onbetaalde overuren per week	1,6	1,1	0,9	0,6	1,5
% met betaalde overuren	28,1	40,4	20,1	21,2	28,4
Gemiddeld aantal betaalde overuren per week	1,3	1,7	0,8	1,2	1,3

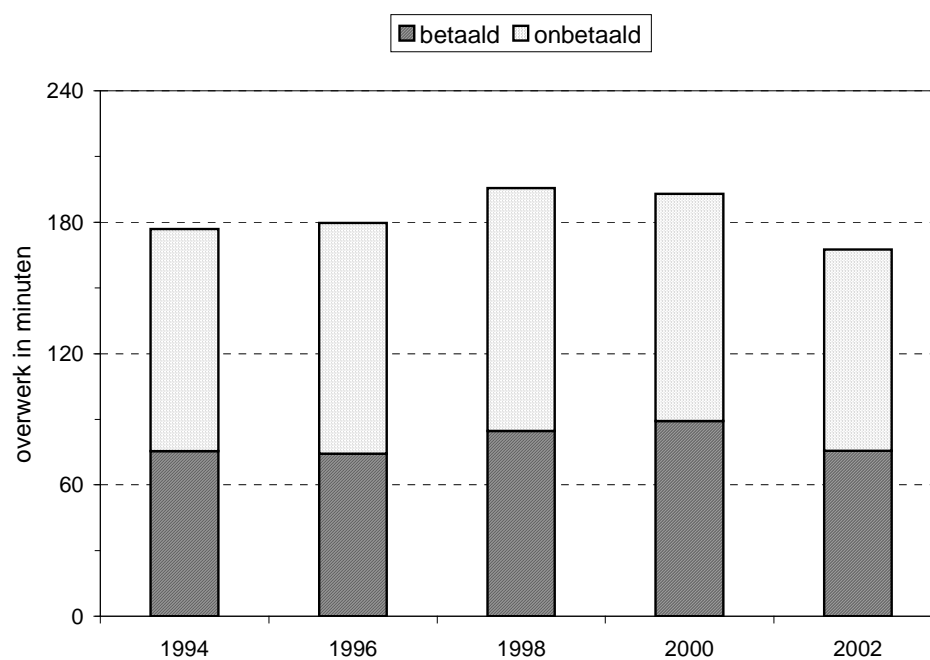
¹⁾ Door werkgever bepaalde onregelmatige werktijden.

Van de in tabel 6.4 genoemde vormen van tijdsflexibilisering komt het door de werknemer zelf kunnen bepalen van begin- of eindtijden het meest voor. Dit percentage is tussen 1998 en 2000 sterk gestegen en ligt in 2002 op ongeveer het zelfde niveau als in 2000. Door de werkgever bepaalde onregelmatige werktijden en ploegendiensten vertonen in de afgelopen tien jaar een geleidelijk afnemende tendens, maar zijn nog altijd bij ongeveer een op de vijf werknemers van toepassing. Opvallend is dat werken op zaterdag en werken op zondag tussen 2000 en 2002 elk met ruim twee procentpunten zijn gedaald.

Ruim de helft van de werknemers verrichtte in 2002 betaald dan wel onbetaald overwerk. Dit aandeel, 52 procent, is hetzelfde als in 2000, maar daarbinnen heeft een lichte verschuiving plaatsgevonden van betaald naar onbetaald overwerk. Belangrijker is dat het aantal overwerkuren in deze periode voor het eerst sinds

jaren is gedaald.¹⁶ Het gemiddelde aantal onbetaalde overuren per werknemer bedraagt in 2002 iets meer dan 92 minuten per week, 12 minuten minder dan in 2000. De gemiddelde hoeveelheid betaald overwerk daalde in dezelfde periode van 89 naar 76 minuten per week. Doordat het aantal overwerkuren is afgenomen, maar het aantal werknemers dat overwerk verricht gelijk is gebleven, heeft de in 2000 al zichtbare tendens naar gelijkmatigere verdeling van overwerk zich sindsdien verder voortgezet.

Figuur 6.1: Minuten betaald en onbetaald overwerk per week (gemiddelde over



alle werknemers)

De afname van betaald deeltijdwerk is het sterkst bij mannen, werknemers met een lage of middelbare opleiding en in de leeftijdsklasse van 25 tot 50 jaar. Globaal genomen zijn dit ook de categorieën werknemers waar betaald overwerk veel voorkomt. Dat geldt echter ook voor werknemers jonger dan 25 jaar en in die groep is het betaald overwerk tussen 2000 en 2002 nog toegenomen.

¹⁶ Dit resultaat is in tegenspraak met onderzoek van TNO-Arbeid, dat in dezelfde periode een toename van de hoeveelheid overwerk met ongeveer de helft rapporteerde. Gegevens uit de Enquête Werkgelegenheid en Lonen van het CBS laten een daling van betaald overwerk zien, al is deze minder groot dan de daling in het OSA-Arbeidsaanbodpanel.

Tabel 6.5: Flexibiliteit in dienstverband, baankenmerken en werktijden naar persoonlijke kenmerken (percentage van de werkenden in loondienst)

	Geslacht		Leeftijd			Opleiding ¹⁾			Allen
	man	vrouw	16-24	25-49	50-64	laag	middel baar	hoog	
Dienstverband									
- vast	88,2	85,5	57,5	89,5	93,6	85,7	85,2	89,9	86,9
- tijdelijk, uitzicht op vast	6,3	6,9	23,9	5,5	1,7	6,3	8,0	5,2	6,6
- tijdelijk	4,3	5,2	16,0	3,5	3,1	5,9	4,8	3,6	4,7
- anders	1,3	2,4	2,6	1,6	1,6	2,1	1,9	1,3	1,8
Flexibele kenmerken									
- uitzendbureau	3,0	2,5	8,2	2,3	2,0	3,1	3,0	2,3	2,8
- gedetacheerd/uitgeleend	3,9	3,3	4,1	3,8	2,5	3,7	2,6	4,7	3,6
- oproep/thuiswerkcontract	1,0	3,8	3,7	2,1	1,8	2,4	3,0	1,4	2,3
Onregelmatige werktijden (door werkgever bepaald)	22,1	22,9	30,2	22,1	20,3	23,8	26,4	16,7	22,5
Ploegendienst/wisselende diensten	15,5	18,7	22,2	17,4	13,4	20,8	21,8	7,9	17,0
Werken op zondag	19,9	22,8	25,7	22,1	16,8	19,7	27,4	15,5	21,2
Werken op zaterdag	32,7	33,6	45,5	33,6	26,2	37,1	40,8	20,9	33,2
Zelf begin- of eindtijd bepalen	40,3	30,3	17,9	38,3	35,0	23,4	32,1	50,7	35,6
% met onbetaalde overuren	32,6	23,4	19,4	30,4	25,9	12,3	25,2	46,7	28,4
Gemiddeld aantal on- betaalde overuren per week	2,1	0,9	0,8	1,6	1,5	0,5	1,2	2,8	1,5
% met betaalde overuren	31,5	24,9	39,5	28,6	22,8	36,4	32,8	16,2	28,4
Gemiddeld aantal betaalde overuren per week	1,6	0,8	2,1	1,2	1,1	1,7	1,4	0,7	1,3

¹⁾ Laag= lager onderwijs, vbo en mavo; middelbaar= havo, vwo, mbo; hoog = hbo, wo

Zoals in tabel 6.5 goed te zien is, komt betaald overwerk het meest voor bij werknemers met een laag opleidingsniveau, terwijl onbetaald overwerk overwegend verricht wordt door werknemers met een hoog opleidingsniveau. Mannen verrichtten in 2002 zowel meer betaald als meer onbetaald overwerk dan vrouwen, per week gemiddeld 47 minuten meer betaald overwerk en 68 minuten onbetaald overwerk. Beide verschillen zijn minder groot dan twee jaar eerder.

In tabel 6.5 zijn naast overwerk ook de andere besproken aspecten van numerieke flexibiliteit afgezet tegen geslacht, leeftijd en opleidingsniveau (hoogst voltooide dagopleiding) van de werknemer. Mannen hebben vaker een vaste aanstelling dan vrouwen, al is het verschil snel kleiner geworden. In 1998 had 91 procent van de

mannen en 81 procent van de vrouwen een vaste aanstelling. Zoals tabel 6.5 laat zien, zijn die percentages nu respectievelijk 88 en 86. Doordat het aandeel tijdelijke contracten met uitzicht op een vaste aanstelling bij vrouwen nog groter is dan bij mannen is aannemelijk dat het verschil verder zal afnemen.

Bij de flexibele kenmerken, zoals uitzendwerk en thuiswerk, heeft de verschuiving van uitzendwerk naar detachering vooral plaats gehad bij vrouwen. Het percentage uitzendwerk is bij vrouwen nu zelfs lager geworden dan bij mannen en het percentage gedetacheerde werknemers is onder vrouwen tussen 2000 en 2002 verdubbeld. Zijn vrouwen gemiddeld genomen de flexibelere werknemers maar wordt het verschil snel kleiner. Voorts is het aantal detacheringen het sterkst toegenomen bij werknemers jonger dan 25 en in de hoogste en laagste opleidingscategorie.

Zowel bij de contractuele flexibiliteit, de flexibele-baankenmerken als bij de meeste vormen van tijdsflexibiliteit scoren de jongere werknemers het hoogst. De uitzonderingen zijn onbetaald overwerk en zelf begin- en eindtijden kunnen bepalen. Dat jongeren het hoogst scoren op flexibele-baankenmerken komt vooral door het hoge percentage uitzendwerk in deze groep. Daarbij moet aangetekend worden dat jongeren die een dagopleiding volgen hier buiten beschouwing zijn gelaten.

Tussen de bedrijfstakken zijn duidelijke verschillen zichtbaar in de mate waarin de besproken vormen van numerieke flexibiliteit voorkomen. Het percentage werknemers met een flexibele contractvorm is het hoogst in de landbouw (16 procent) en de handel (8 procent) en het laagst in de industrie en de bouwnijverheid (beide 3 procent) bij de overheid (3,5 procent). Met 5 procent uitzendwerk en 6,5 procent detachering heeft het bank-en verzekeringswezen een hoog percentage arbeid met flexibele-baankenmerken (in totaal 13 procent). Het percentage detacheringen is in de landbouw het sterkst gestegen. In 1998 en 2000 kwam detachering of uitlenen door de eigen werkgever in die sector nog niet of nauwelijks voor. De onderwijssector kent met afstand het meeste onbetaald overwerk: gemiddeld meer dan drie uur per week. Betaald overwerk komt in deze sector nauwelijks voor. Betaald overwerk komt veruit het meest voor in de transportsector: wekelijks gemiddeld bijna drieëneenhalf uur per werknemer. Dit is echter fors minder dan in 2000 toen in deze sector per werknemer gemiddeld vijfeneenhalf uur betaald werd overgewerkt. Door de werkgever bepaalde

onregelmatige werktijden, ploegendiensten, wisselende diensten en werken in het weekend komen het meest voor in de transportsector en de sector zorg en welzijn. Daarnaast wordt ook in de landbouw en de niet-commerciële dienstverlening verhoudingsgewijs veel op zaterdag en zondag gewerkt en in de handel veel op zaterdag. Bij de overheid en in de zakelijke dienstverlening kunnen werknemers het vaakst zelf hun begin- of eindtijden bepalen.

Flexibele inzetbaarheid

Bij numerieke flexibiliteit ligt de nadruk op de mogelijkheid om de omvang van het personeelsbestand te variëren. Een andere vorm van flexibilisering waaraan bij bedrijven behoefte bestaat, is de mogelijkheid werknemers op meerdere plaatsen in het arbeidsproces in te kunnen zetten, ook wel aangeduid als flexibele inzetbaarheid of multi-inzetbaarheid. Deze vorm van flexibilisering is met name van belang op een krappe arbeidsmarkt. Langdurig openstaande vacatures dwingen bedrijven te zoeken naar oplossingen binnen de eigen organisatie. In het OSA-Arbeidsaanbodpanel is gevraagd of respondenten, als het zo uitkomt, inzetbaar zijn voor werkzaamheden die eigenlijk tot een andere functie of afdeling behoren, en zo ja, hoe vaak dat feitelijk is voorgekomen. Het Trendrapport Aanbod van Arbeid 1999 liet zien dat het aantal werknemers dat breed ingezet kan worden over de afgelopen jaren een stijgende trend vertoont, maar belangrijker nog: dat hiervan in 1998 aanmerkelijk vaker gebruik werd gemaakt dan in de jaren daarvoor. Onderzoek van het NEI bevat aanwijzingen dat bedrijven inderdaad in die periode vooral naar interne oplossingen voor personeelsschaarste zochten. Sindsdien zou de aanpak echter weer meer in de richting van externe wervingsinspanningen zijn verschoven, bijvoorbeeld door hogere salarissen te bieden. Dit was inderdaad zichtbaar in lagere benutting van de multi-inzetbaarheid in 2000. De vraag is of deze trend zich op de minder gespannen arbeidsmarkt in 2002 heeft doorgezet.

Zoals tabel 6.6 laat zien is de multi-inzetbaarheid – gemeten als het percentage van de werknemers dat zichzelf waar nodig inzetbaar acht voor werk buiten de eigen functie – in 2002 nagenoeg even hoog als in 2000 en hoger dan in de jaren daarvoor. De mate waarin deze multi-inzetbaarheid feitelijk gebruikt wordt, is tussen 2000 en 2002 opnieuw afgenomen. Daalde tussen 1998 en 2000 vooral het percentage werknemers dat vaak buitenafdeling of functie werd ingezet, tussen

2000 en 2002 is met name het percentage werknemers afgenomen dat zo nu en dan ('niet zo vaak') functioneel flexibel wordt ingezet.

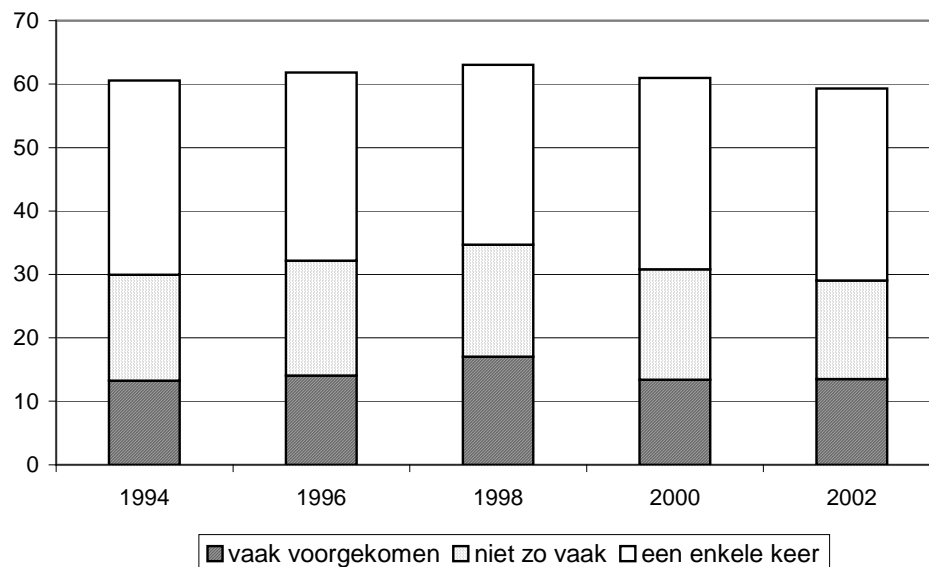
Tabel 6.6: Flexibele inzetbaarheid, 1994-2002 (percentage van de werkenden in loondienst)

	1994	1996	1998	2000	2002
Multi-inzetbaar, waarvan: ¹⁾	70,9	71,9	73,1	74,8	74,5
- vaak voorgekomen	18,7	19,6	23,3	18,0	18,1
- niet zo vaak	23,6	25,1	24,1	23,3	20,9
- een enkele keer	43,1	41,3	38,8	40,3	40,6
- nooit voorgekomen	14,6	14,1	13,9	18,5	20,4
Niet multi-inzetbaar	29,1	28,1	26,9	25,2	25,5

¹⁾ Als percentage van de multi-inzetbare respondenten.

De bredere inzetbaarheid van het personeel is dus in de afgelopen jaren toegenomen, het gebruik daarvan lijkt sinds 1998 weer afgenomen. In feite is de benutting van de multi-inzetbaarheid in 2002 zelfs lager dan in alle voorgaande jaren, zoals figuur 6.2 laat zien. In deze figuur is het gebruik van de functionele flexibiliteit weergegeven, uitgedrukt als percentage van de werknemers dat in het betreffende jaar feitelijk werkzaamheden buiten de eigen functie heeft verricht. Overigens geldt dit ook in 2002 voor bijna drie van de vijf werknemers.

Figuur 6.2: Benutting van functionele flexibiliteit, 1994-2002 (als percentage van de werknemers dat vaak, niet zo vaak of een enkele keer buiten functie of afdeling is ingezet)



Tabel 6.7 laat zien welke werknemers multi-inzetbaar zijn. Uit tabel 6.6 bleek al dat voor veertien procent van de werknemers geldt dat zij naar eigen zeggen wel multi-inzetbaar zijn, maar dat daarvan geen gebruik werd gemaakt. Daarom is in tabel 6.7 in de laatste kolom aangegeven hoeveel procent van degenen die zelf zeggen multi-inzetbaar te zijn, in feite nooit op meerdere plaatsen is ingezet. Dit percentage kan worden beschouwd als benuttingsgraad van de beschikbare functionele flexibiliteit (al kan het ook wijzen op een discrepantie tussen de percepties van werknemer en leidinggevende over de bredere inzetbaarheid). Procentueel zijn meer mannen multi-inzetbaar dan vrouwen en wordt de multi-inzetbaarheid ook vaker benut. De multi-inzetbaarheid en het gebruik daarvan is het hoogst onder werknemers in de leeftijdsgroep van 25 tot 50 jaar oud. De afname in het gebruik van functionele flexibiliteit tussen 2000 en 2002 is volledig geconcentreerd bij de groep werknemers jonger dan 25 jaar. Uitgesplitst naar opleidingsniveau is de multi-inzetbaarheid vooral afgenomen in de laagste opleidingscategorie. Omdat de benutting in deze categorie relatief hoog is, blijft de daadwerkelijke inzet onder de laagst opgeleiden het grootst.

Tabel 6.7: Flexibele inzetbaarheid naar persoonskenmerken, 2002 (percentage van de werkenden in loondienst)

	Inzetbaar op andere functie of afdeling	Feitelijk ingezet op andere functie of afdeling ¹⁾	Nooit voorgekomen (% van multi-inzetbaren)
Allen	74,5	59,3	20,4
Geslacht			
- man	78,1	62,8	19,6
- vrouw	70,3	55,1	21,5
Leeftijd			
- 16-24	74,6	59,4	20,3
- 25-49	76,5	60,3	21,2
- 50 jaar en ouder	69,3	57,2	17,5
Opleiding			
- lage opleiding ²⁾	73,2	61,7	15,7
- middelbare opleiding	76,4	59,6	22,0
- hoge opleiding	73,4	56,5	23,0

¹⁾ Vaak, niet zo vaak en een enkele keer (zie tabel 6.6), in procenten van alle werknemers

²⁾ Lage opleiding = lager onderwijs, lbo en mavo; middelbare opleiding = havo, vwo, mbo; hoge opleiding = hbo, wo

Naast verschillen tussen de in tabel 6.7 onderscheiden groepen werknemers, blijken er ook duidelijke verschillen tussen bedrijfstakken. In de landbouw en de bouwnijverheid is het percentage multi-inzetbare werknemers het hoogst. In de bouwnijverheid wordt deze brede inzetbaarheid ook het minst onbenut gelaten. Van de werknemers in deze sector is 72 procent daadwerkelijk buiten de eigen functie of afdeling ingezet. De benutting van de beschikbare breed-inzetbaarheid van werknemers is het laagst bij de overheid, in de zakelijke dienstverlening en in de sector zorg en welzijn. In deze laatste sector beschouwt bovendien slechts 62 procent van de werknemers zich als multi-inzetbaar. Daardoor is maar 48 procent van de werknemers in deze sector in 2002 op een andere afdeling of voor taken buiten de eigen functie ingezet. In alle andere sectoren is dit aandeel hoger dan de helft.

Functionele en numerieke flexibiliteit zijn in dit hoofdstuk in afzonderlijke paragrafen besproken, maar dat wil niet zeggen dat functionele en numerieke flexibiliteit los van elkaar staan. Globaal gesproken zou verwacht kunnen worden dat werknemers die door hun aanstelling of door kenmerken van hun baan tot flexibele arbeid kunnen worden gerekend minder goed toegerust zijn om in meerdere functies in de organisatie te worden ingezet. Inderdaad blijkt de inzet buiten eigen functie of afdeling aanmerkelijk vaker voor te komen bij werknemers

met een vaste aanstelling dan bij werknemers die een tijdelijke aanstelling hebben. Werknemers met een tijdelijke aanstelling die uitzicht geeft op een vast dienstverband vinden zichzelf weliswaar even vaak multi-inzetbaar, maar van deze vermoede kwaliteiten wordt (nog) niet in dezelfde mate gebruik gemaakt. Ook flexibele baankenmerken gaan minder goed samen met multi-inzetbaarheid, behalve bij werknemers die gedetacheerd of uitgeleend zijn. Werknemers die overwerk verrichten blijken vaker dan gemiddeld ook functioneel flexibel ingezet te worden. Dit is met name het geval bij werknemers die onbetaald overwerk verrichten.

Conclusie

Het aandeel van vaste aanstellingen is in 2002 t.o.v. 2000 verder toegenomen. Slechts 6,5 procent van de werknemers had in 2002 een baan zonder vaste dienstverband of uitzicht daarop. Dit is het laagste niveau sinds de start van het OSA-Arbeidsaanbodpanel. Binnen de groep werknemers met een vaste aanstelling blijken echter iets vaker dan voorheen een flexibel karakter te hebben. Met name het aantal vaste werknemers dat gedetacheerd of uitgeleend is, is in 2002 hoger dan daarvoor. Per saldo is daarom de numerieke flexibiliteit in 2002 in omvang vergelijkbaar met 2000 en 1998. Wel is daarnaast de hoeveelheid overwerk tussen 2000 en 2002 met 13 procent afgenomen. De daling is het sterkst bij betaald overwerk, maar ook het aantal uren onbetaald overwerk is gedaald.

De mogelijkheid om werknemers buiten hun eigen functie of afdeling in te zetten (multi-inzetbaarheid) is in de loop van de jaren toegenomen en ligt in 2002 op ongeveer hetzelfde niveau als in 2000. Van deze functionele flexibiliteit is in 2002 echter minder gebruik gemaakt dan in 2000, toen het gebruik ook al minder was dan twee jaar daarvoor. De daling tussen 2000 en 2002 lijkt vooral het gevolg te zijn van de conjuncturele terugval.

ICT en arbeid

Inleiding

Bij de Europese top in Lissabon 2000, heeft de EU zich als strategisch doel voor de komende tien jaar gesteld om de meest concurrerende kenniseconomie in de wereld te worden. Door de nadruk te leggen op de kenniseconomie, één van de snelst groeiende economieën, moet de EU in staat zijn om economische groei in stand te houden met meer en betere banen en meer sociale cohesie. Nederland wil daar een voortrekkersrol in spelen. Volgens de Nederlandse overheid zijn er vijf belangrijke pijlers voor het ontwikkelen van een gezonde kenniseconomie:

- verbetering van de (tele)communicatie-infrastructuur;
- stimuleren van scholing en onderzoek;
- informatie- en communicatietechnologie (ict) meer toegankelijk maken zowel qua infrastructuur als gemiddelde vaardigheden;
- goede regelgeving rondom elektronische transacties;
- inzet van ict in de publieke sector door het uitbreiden publieke dienstverlening langs de elektronische weg.

Nederland heeft, in vergelijking met haar Europese burens, een hoog opgeleide beroepsbevolking die voor een groot deel in de dienstensector werkzaam is. Dit zijn goede beginqualificaties voor het ontwikkelen van het type flexibele arbeidsmarkt dat vereist wordt voor een kenniseconomie. Toch, scoort Nederland niet overal even goed in vergelijking met haar omringende landen. Nederland investeert bijvoorbeeld betrekkelijk weinig in scholing van oudere werknemers.¹⁷ De arbeidsparticipatie van vrouwen op de Nederlandse arbeidsmarkt moet hoger. De participatie van vrouwen is weliswaar hoog in termen van het aantal vrouwen dat werkt, maar niet gemeten naar het aantal gewerkte uren. De meeste Nederlandse vrouwen werken part-time. Het EU-gemiddelde percentage vrouwen dat part-time werkt als proportie van de netto-arbeidsparticipatie is 30 procent. Voor Nederlandse vrouwen ligt dat percentage op 58,8 procent.¹⁸ Nog een voorbeeld waar Nederland slecht op scoort in vergelijking met andere EU-landen, is de leeftijd waarop men met pensioen gaat. Die leeftijd is lager dan de

¹⁷ Verschillen in de leeftijdsconcentratie van training zijn gecalculeerd voor de *International Adult Literacy Survey* (IALS) data. Scores variëren van 0,93 voor Zweden tot 1,96 voor Canada (verhouding van participatie voor jongeren tot die voor oudere werknemers. Hoe groter het getal van de leeftijdsratio, hoe sterker postinitiële training geconcentreerd is in het vroege gedeelte van de carrière). Dit resultaat suggereert dat landen significant verschillen in hoeveel hun scholingspraktijken het doel van “levenslang leren” bewerkstelligen. Nederland scoort 1.44, vijfde van onder van de twaalf landen (Employment Outlook 1999, OECD).

¹⁸ OECD (2003) *Employment Outlook*, Paris.

gemiddelde pensioenleeftijd in de EU. Alleen Oostenrijk, Italië, Frankrijk en België gaan eerder met pensioen. Dan is er ook nog de bijna één miljoen mensen in Nederland die niet participeren op de arbeidsmarkt en in de WAO zijn beland. Exacte cijfers heeft het CBS tot en met 2001 toen er 948.000 WAO-uitkeringsgerechtigden waren. Om werkelijk een leidersrol te kunnen nemen in een ict-gestuurde kenniseconomie, heeft Nederland nog heel wat hindernissen te nemen.

Om een beter inzicht te verkrijgen in de huidige omvang van gebruik van ict op de Nederlandse arbeidsmarkt, heeft de OSA een ict-module in haar aanbodpanel opgenomen. Hiermee willen wij antwoorden kunnen geven op de vragen wie maakt gebruik van ict, in welke mate en voor welke doeleinden op de Nederlandse arbeidsmarkt? We zullen eerst een overzicht naar persoonskenmerken geven van computergebruik. Daarna wordt ingegaan op het gebruik van het Internet. Het laatste onderdeel is een kijk op het veel besproken fenomeen telewerken. Wie doet het en in welke omvang gebeurt het nou precies? Hierbij wordt gekeken naar het soort ict-apparatuur dat gebruikt wordt om telewerken mogelijk te maken. Ook zullen we kijken naar de beweegredenen om te willen telewerken.

7.1 Computergebruik

Uit de cijfers van OSA-Arbeidsaanbodpanel blijkt dat computergebruik goed ingeburgerd is bij de werkende Nederlanders. Op de vraag of men de afgelopen vier weken een computer gebruikt heeft (gesteld uitsluitend aan personen die werkend zijn), antwoordt 87,8 procent van de mannen en 82,5 procent van de vrouwen bevestigend. Tabel 7.1 is een overzicht van computergebruik naar geslacht en leeftijd.

Tabel 7.1 Computergebruik door werkenden naar geslacht en leeftijd in percentages

	Man	Vrouw	Totaal
Leeftijd			
16-24	83,9	83,5	83,7
25-34	91,8	87,2	89,5
35-44	91,4	85,0	88,3
45-54	86,3	79,0	83,1
55-64	76,8	64,3	72,2
Total	87,8	82,5	85,4

Vrouwen maken in vergelijking met mannen, gemiddeld minder gebruik van de computer ongeacht de leeftijd. Vrouwen van 55- tot en met 65-jaar maken het minst gebruik van de computer. Toch geeft ruim 64 procent van de vrouwen in deze leeftijdscategorie aan de computer te hebben gebruikt in de laatste vier weken. Het is interessant om het verschil in de verdeling over de leeftijdscategorieën naar geslacht te kijken. Gemiddeld genomen, maken jonge vrouwen (16- tot en met 24-jaar) meer gebruik van de computer dan vrouwen vanaf 45-jaar. Bij de mannen is dat niet zo. Jonge mannen (16-24 jaar) maken minder gebruik van de computer dan mannen in de andere leeftijdsgroepen tot de leeftijd van 55-jaar. De leeftijdscategorie waar computergebruik het meest voorkomt voor beide seksen is 25- tot en met 34-jaar. Opvallend is dat het verschil in computergebruik tussen mannen en vrouwen oploopt met de leeftijd. Tabel 7.2 geeft computergebruik naar sekse en opleidingsniveau weer. Voor de totaal gemiddelden geldt: hoe hoger het onderwijsniveau, des te hoger het percentage personen dat aangeeft gebruik te hebben gemaakt van een computer in de laatste vier weken. Dit geldt ook voor de vrouwen. Bij de mannen zien we dat er geen verschil is tussen hbo- en wo-niveau opgeleiden. Computergebruik correleert sterk met opleidingsniveau. Maar 50,6 procent van de vrouwen met alleen lager onderwijs heeft een computer gebruikt in de afgelopen maand. Bij mannen is het computergebruik hoger dan bij de vrouwen met uitzondering van de vrouwen die een wetenschappelijke opleiding hebben genoten. Deze groep vrouwen maakt vaker gebruik van de computer dan de mannen met hetzelfde opleidingsniveau.

Tabel 7.2 Computer gebruik door werkenden naar geslacht en opleidingsniveau in percentages

	Man	Vrouw	Totaal
Opleidingsniveau:			
lager onderwijs	55,9	50,6	53,9
vbo/mavo	74,4	68,7	71,9
mbo/havo/vwo	91,9	83,5	88,0
hbo	98,1	93,7	95,9
wo	98,1	98,9	98,4
Totaal	87,8	82,6	85,4

In tabel 7.3 is te zien dat zelfs onder groepen die zeggen de computer weinig te gebruiken, er toch ruim 50 procent aangeeft een computer te hebben gebruikt in de laatste vier weken. We zullen nu verder kijken naar zowel de intensiteit van computergebruik (hierbij gebruiken wij de frequentie van gebruik) alsook de plaats van gebruik. Computervaardigheden en het bijhouden daarvan kunnen ook thuis beoefend worden. In het rapport “Van huis uit digitaal” (SCP, 2002)¹⁹ wordt geconcludeerd dat ict-apparatuur thuis zeer belangrijk is voor het aanleren van digitale vaardigheden. Het ontbreken van de mogelijkheden om vaardigheden te oefenen komt vooral voor bij vrouwen, jongeren en allochtonen. In een eerdere studie door het SCP (2000)²⁰ wordt geconcludeerd dat het meedoen aan de informatiesamenleving vooral een kwestie is van het bezitten van apparatuur. Als men eenmaal een computer bezit, waren verschillen in vaardigheden bijna te verwaarlozen. Met dit als achtergrond heeft de OSA in het aanbodpanelenquête nadrukkelijk gevraagd naar de plaats van computergebruik. Tabel 7.3 is een weergave van de frequentie van computergebruik *thuis* door mannen over de vier voorafgaande weken.

¹⁹ Sociaal en Cultureel Planbureau (2002). *Van huis uit digitaal*. Den Haag.

²⁰ Sociaal en Cultureel Planbureau (2000) *Digitalisering van de leefwereld*. Den Haag.

Tabel 7.3 Frequentie van computergebruik thuis in de laatste vier weken door werkende mannen naar leeftijd en opleidingsniveau (percentages)

	minstens 1x per dag	minstens 1x per week maar niet elke dag	minstens 1x per maand maar niet elke week	minder dan 1x per maand	niet
Leeftijd:					
16-24	50	24	7	4	15
25-34	47	27	5	4	17
35-44	49	30	6	3	12
45-54	47	28	5	4	16
55-64	48	28	8	2	14
Opleidingsniveau:					
lager onderwijs	51	22	8	4	15
vbo/mavo	46	29	6	2	17
mbo/havo/vwo	45	27	7	4	17
hbo	54	27	5	4	9
wo	47	31	2	3	16

Rijen tellen op tot 100 procent.

Bij de jongste leeftijdscategorie zien wij dat 50 procent van de mannen minstens één keer per dag de computer gebruikt, tevens het hoogste percentage onder de verschillende leeftijdscategorieën. Als we de eerste twee kolommen samenvoegen, kunnen we zeggen dat zo'n driekwart van elke leeftijdscategorie bij de mannen minstens één keer per week thuis een computer gebruikt. De groep van 25- tot en met 34-jarigen heeft het hoogste percentage dat zegt geen enkele keer een computer thuis te hebben gebruikt over de laatste vier weken (17 procent). Naar opleiding is het hoogste percentage dat zegt een computer minstens één keer per dag te gebruiken bij de mannen met een hogere beroepsopleiding (54 procent) gevolgd door de mannen met alleen lagere school. Bij de eerstgenoemde groep is het percentage dat thuis geen gebruik maakt van een computer duidelijk lager dan bij de andere opleidingscategorieën.

Tabel 7.4: Frequentie van computergebruik thuis in de laatste vier weken door werkende vrouwen naar leeftijd en opleidingsniveau (percentages)

	minstens 1x per dag	minstens 1x per week maar niet elke dag	minstens 1x per maand maar niet elke week	minder dan 1x per maand	niet
Leeftijd:					
16-24	33	24	14	5	24
25-34	31	35	11	6	18
35-44	34	35	8	5	17
45-54	42	27	8	4	19
55-64	38	27	7	5	23
Opleidingsniveau:					
lager onderwijs	42	17	12	4	25
vbo/mavo	40	28	9	4	20
mbo/havo/vwo	31	32	12	5	20
hbo	35	33	10	6	16
wo	35	39	3	6	18

Rijen tellen op tot 100 procent.

Kijkend naar de leeftijd van vrouwen is het hoogste percentage dat aangeeft minstens één keer per dag thuis een computer te gebruiken in de leeftijdscategorie 45- tot en met 54-jaar. Van de vrouwen van 55 tot en met 64-jaar geeft 38 procent aan minstens één keer per dag een computer te gebruiken. De groep vrouwen tussen de 16 en de 25-jaar hebben het hoogste percentage dat aangeeft niet eens een computer thuis te hebben gebruikt over de laatste vier weken. Vrouwen met niet meer dan lager onderwijs of een opleiding op vbo/mavo-niveau hebben het hoogste percentage dat aangeeft minstens één keer per dag thuis een computer te gebruiken. Frappant is dat bij de lager opgeleide vrouwen ook het hoogste percentage voorkomt dat aangeeft minstens één keer per dag een computer thuis te hebben gebruikt in de laatste vier weken. Bij vrouwen met hbo- of wo-opleiding ligt het percentage dagelijks gebruik op 35 procent.

7.3 Internetgebruik

Het internet wordt beschouwd als één van de belangrijkste informatiebronnen aan het begin van de éérentwintigste eeuw. Toegang tot die informatie voor alle burgers van de Europese Unie is daarom essentieel. Het verbeteren van de toegang tot het internet, zowel qua aantal inbelpunten, het aantal providers als de menselijke vaardigheden om met ict om te gaan, is een belangrijk doelstelling van de Europese Unie. Het volume van internetverkeer is sterk toegenomen sinds 1997, volgens de data van de Amsterdam Internet Exchange (AMS-IX), waar alle internet service providers hun data uitwisselen. De meeste Nederlanders hebben toegang tot het internet via vaste telefoonlijnen (PSTN en ISDN). Maar aanbieders van zowel ADSL- als breedbandkabelaansluitingen zijn in opmars. Breedbandverbinding met internet op kabel samen met ADSL zijn in 2002 toegankelijk voor 1,1 miljoen internetters. De groei van het aantal internetaansluitingen en de groei van het volume in internetverkeer in Nederland heeft als resultaat dat Nederland in 2002 op de zesde plaats inneemt op de “Information Society Index”, die meet in hoeverre het voor de inwoners van een land mogelijk is om informatie zowel nationaal als internationaal uit te wisselen. Vóór Nederland liggen Zweden (op de eerste plaats), Noorwegen, Zwitserland, de VS en Denemarken. Om meer inzicht te krijgen in het gebruik van internet onder onze respondenten hebben we eerst gevraagd of men gedurende de laatste vier weken internet gebruikt heeft. Deze vraag is uitsluitend gesteld aan de werkende respondenten die aangaven in de laatste vier weken gebruik te hebben gemaakt van een computer. Hiervan geeft 88 procent aan inderdaad internet te hebben gebruikt, 91 procent van de mannen en 84 procent van de vrouwen.

Tabel 7.5 geeft die percentages internetgebruik uitgesplitst naar geslacht en leeftijd. Internetgebruik is in alle leeftijdscategorieën bij de mannen hoger dan bij de vrouwen. Bij de mannen is het percentage internetgebruikers het hoogst onder de 25- tot en met 44-jarigen.

Tabel 7.5: Internetgebruik door werkende personen die een computer hebben gebruikt in de laatste vier weken naar leeftijd en opleiding naar geslacht in percentages

	man	vrouw
Leeftijd:		
16-24	91	89
25-34	93	88
35-44	93	81
45-54	88	84
55-64	86	70
Opleiding:		
lager onderwijs	79	79
vbo/mavo	82	75
mbo/havo/vwo	91	83
hbo	97	87
wo	99	94
Total	91	84

Bij de vrouwen is vooral de groep 55- tot en met 64-jaar achter in gebruik in vergelijking met de rest. Toch geeft maar liefst 70 procent van deze groep vrouwen aan het internet te hebben gebruikt in de laatste vier weken. Naar opleiding zien we vooral bij de mannen dat internetgebruik sterk samenhangt met opleiding. Hoe hoger opgeleid, hoe hoger het percentage dat aangeeft het Internet te hebben gebruikt gedurende de laatste vier weken. Bij de mannen met een wetenschappelijke opleiding is dat maar liefst 99 procent. Het percentage vrouwen met alleen lager onderwijs dat internet gebruikt is gelijk aan dat van de mannen met alleen lager onderwijs (79 procent). Maar daar houdt de gelijkenis zo'n beetje op. Vrouwen geven minder veel aan internet te hebben gebruikt. Het verschil met de mannen op hbo-niveau is zelfs tien procent.

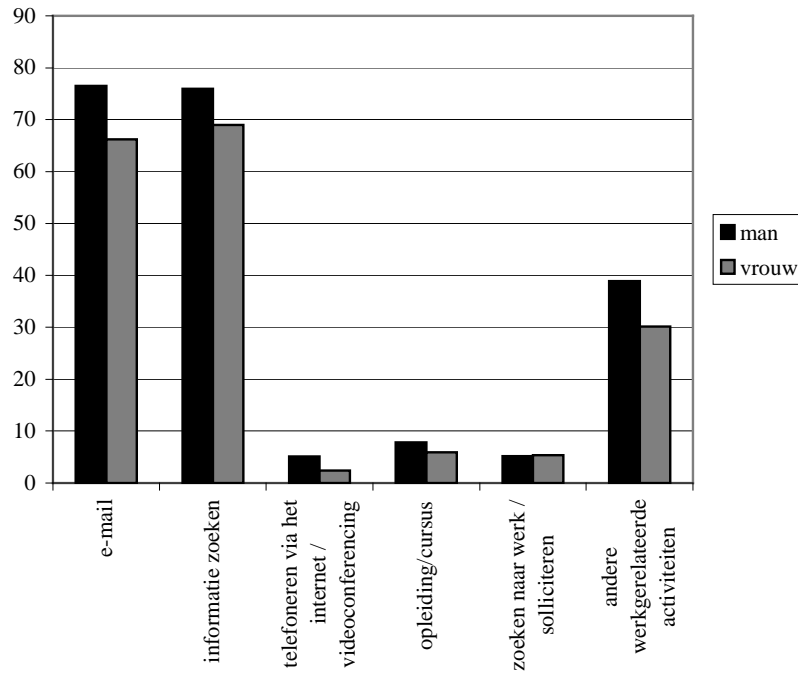
Tabel 7.6: Plaats en frequentie van internetgebruik door werkende personen die een computer hebben gebruikt in de laatste vier weken (percentages)

	thuis	werk	cursus	elders
minstens 1x per dag	36,9	36,4	3,2	2,8
minstens 1x per week maar niet elke dag	30,8	16,1	1,8	2,3
minstens 1x per maand maar niet elke week	9,6	4,6	1,0	2,7
minder dan 1x per maand	5,3	4,1	0,6	1,7
niet	17,4	38,8	93,5	90,4
Total	100	100	100	100

In de OSA-Arbeidsaanbodenquête is tevens gevraagd *waar* ze internet gebruiken en hoe vaak. Tabel 7.6 geeft die resultaten weer. Van de personen die aangeven thuis het internet te gebruiken, meldt bijna 37 procent dat ze minstens één keer per dag “on-line” zijn. Nog eens 30,8 procent zit thuis te internetten minstens één keer per week. Slechts 17,4 procent van de Nederlanders dat aangeeft internet te hebben gebruikt in de laatste vier weken, heeft thuis geen internet gebruikt. Ruim 61 procent geeft aan internet op het werk te gebruiken. Internet op een cursus komt niet zo vaak voor onder respondenten (6,5 procent). Internet op een andere locatie dan thuis, de werkplek of een cursus komt minder dan 10 procent voor bij de ondervraagden.

Aan de respondenten die aangeven internet te hebben gebruikt in de laatste vier weken is specifiek gevraagd naar werkgerelateerde internetgebruik. Hoewel het thuis *surfen* om prijzen te vergelijken voor een zomervakantie, de ict-vaardigheden wel bevordert, is het voor ons Trendrapport belangrijker om internetgebruik voor het werk in kaart te brengen. Figuur 7.1 geeft dit weer. Internet voor het werk wordt vooral gebruikt om te e-mailen (72,1 procent totaal) en informatie te zoeken (73 procent). Telefoneren en videoconferencing via het internet wordt nog zelden gedaan. Ruim vijf procent van de respondenten geeft aan het internet te gebruiken voor het zoeken naar werk. Van elk van de werkgerelateerde vormen van internetgebruik, maken mannen meer gebruik dan vrouwen met uitzondering van het zoeken naar werk en solliciteren.

Figuur 7.1: Werkgerelateerd internetgebruik door werkenden die een computer hebben gebruikt in de laatste vier weken naar geslacht en soort activiteit (percentages)



De beschikking hebben over ict-apparatuur thuis en het beheersen van de benodigde ict-vaardigheden zijn belangrijke voorwaarden voor telewerk. De volgende paragraaf gaat hierover.

7.4 Telewerk

Telewerken wordt door de Europese Commissie gezien als een belangrijke oplossing voor het behalen van de in Kyoto afgesproken vermindering van de CO₂-emissie, het weer vrijmaken van dichtgeslibde autowegen en overvolle treinen en het combineren van arbeid en zorg. Binnen de Europese Unie is Nederland een koploper op het gebied van telewerken. Toch zijn de cijfers omtrent de verwachte groei van telewerken teleurstellend (Van Klaveren & Van

de Westelaken, 2000).²¹ De voornaamste bezwaren van werkgevers ten opzichte van telewerk zijn hun vrees voor data beveiliging, de productiviteit van werknemers en de kwaliteit van het werk. De groep vrouwen waarvoor telewerken helemaal een uitkomst zou moeten bieden voor het combineren van arbeid en zorg is er niet zo happig op omdat zij belangrijk contact missen met collega's (Peters, Tijdens en Wetzels, 2001).²²

Telewerken laat zich als fenomeen niet zo makkelijk in kaart brengen. Om te beginnen zijn er verschillende definities waarover pas de laatste jaren enige overeenstemming is bereikt. Telewerken in brede zin wordt gedefinieerd als “die vorm van arbeid die op afstand van werk- of opdrachtgever (dus free-lancers en zelfstandigen meegerekend) wordt uitgevoerd met behulp van ict (De Vries en Weijers, 1998).²³ Deze nieuwe overeenstemming leek het onderzoeken van telewerken een stuk eenvoudiger te maken. Maar hiermee is het definiëren van telewerk nog niet af. Definities rondom multi-locatie of mobiele werkers zijn moeizaam. Dan zijn er ondergrenzen aan de hoeveelheid tijd die iemand moet telewerken teneinde onderscheid te kunnen maken tussen een echte telewerker en een marginale telewerker. Er is nog veel werk aan de winkel. In deze paragraaf kijken we naar telewerken, thuiswerken en tele(thuis)werken om inzicht te krijgen in de flexibiliteit waarmee personen hun arbeidsproces inrichten. Wij zullen ons minder richten op strenge definities en kijken hoe het zit met Nederlanders, hun werk en hoe ze ict daarvoor gebruiken.

We zagen eerder dat ruim 85 procent van respondenten aangeeft in de laatste vier weken gebruik te hebben gemaakt van een computer. We weten dat van de respondenten die aangeven een computer te hebben gebruikt in de laatste vier weken, nog eens 88 procent ook internet heeft gebruikt. Voor de overstap naar telewerken nemen wij een bescheiden opstapje. De OSA heeft haar respondenten eerst gevraagd of het bij hun huidige baan voorkomt dat ze thuis werken. Het aandeel thuiswerkers in traditionele zin (garnalenpelsters, enz) is onder de OSA-respondenten zeer gering. Toch door nieuwe en flexibele werkvormen, wordt er nieuw elan aan de oude term “thuiswerk” gegeven. Ruim 34 procent van de

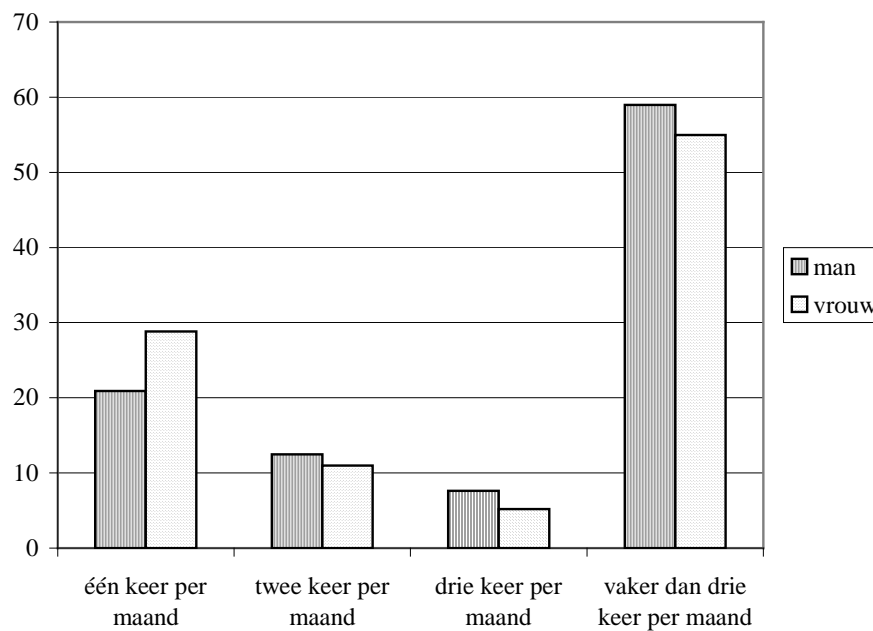
²¹ Klaveren, M. van & A. van de Westelaken (2000). *Thuiswerk- telethuiswerk –telewerk: verkenning van het werken thuis*. Utrecht: FNV Bondgenoten.

²² Peters, P., K.G. Tijdens & C. Wetzels (2001). *Factors in employees' telecommuting opportunities, preferences and practices*. Utrecht: Universiteit van Utrecht.
[Http://www.fss.uu.nl/soc/onderzoek/timecomp/paper8.pdf](http://www.fss.uu.nl/soc/onderzoek/timecomp/paper8.pdf)

²³ Vries, H. de & T. Weijers (1998). *Zicht op telewerken*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

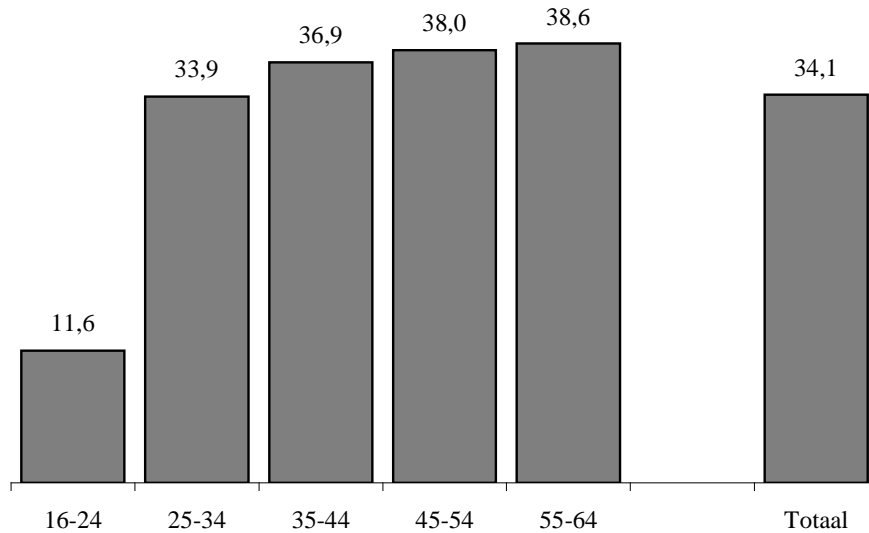
respondenten geeft aan wel eens thuis te werken. Dit thuiswerk hoeft nog altijd geen telewerken in brede zin te zijn omdat in eerste instantie niet nadrukkelijk gevraagd is naar gebruik van ict. Figuur 7.2 geeft een overzicht van thuiswerk naar geslacht.

Figuur 7.2 Gemiddeld thuiswerk per maand door werkende personen die in de laatste vier weken een computer hebben gebruikt naar geslacht (percentages)



Ruim 57 procent van de respondenten dat aangeeft wel eens te thuis te werken, doet dat vaker dan drie keer per maand. Vrouwen zijn in de meerderheid bij de groep die aangeeft één keer per maand thuis te werken, maar blijven bij geen enkele categorie ver achter bij de mannen. Het thuiswerk is goed verdeeld over de seksen. De verdeling van thuiswerk naar leeftijd is weergegeven in figuur 7.3.

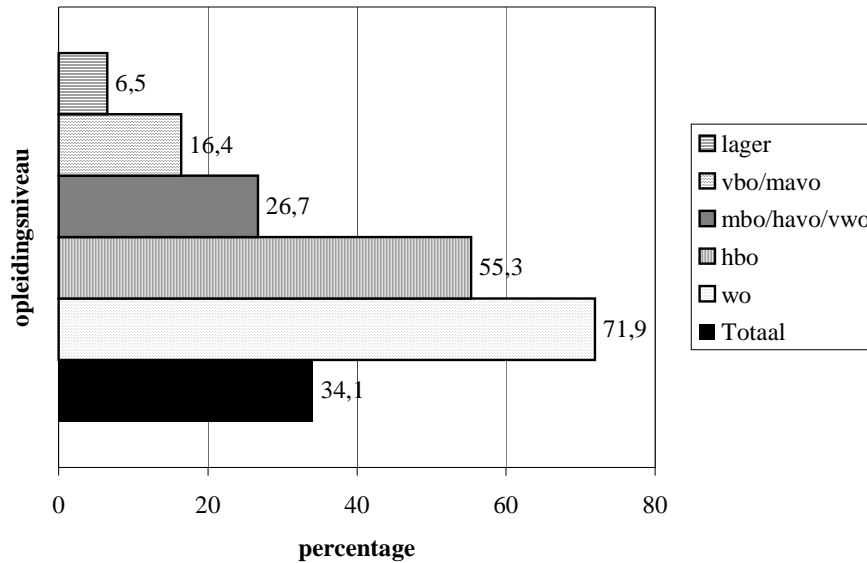
Figuur 7.3 Thuiswerk door werkende personen die in de laatste vier weken een computer hebben gebruikt naar leeftijd (percentages)



Vanaf 25-jaar ligt het percentage thuiswerk bij elke leeftijdscategorie tussen 30 en 40 procent. Thuis werken hangt samen met leeftijd. Hoe hoger de leeftijd, des te hoger het percentage personen dat aangeeft af en toe thuis te werken. De groep jongeren blijft opvallend achter met thuis werken. Toch geeft bij deze leeftijdsgroep ruim elf procent aan wel eens thuis te werken. Dit ligt in de lijn der verwachting. Het mogen thuiswerken wordt steeds vaker gezien als een *employee benefit*.²⁴ Jonge werknemers moeten meestal nog het een en ander bewijzen en komen daardoor niet zo snel in aanmerking voor extra's.

²⁴ Klaveren et al "ICT en telewerken" in Ester et al *ICT, arbeid en organisatie* (2003) Den Haag: Reed Business Information.

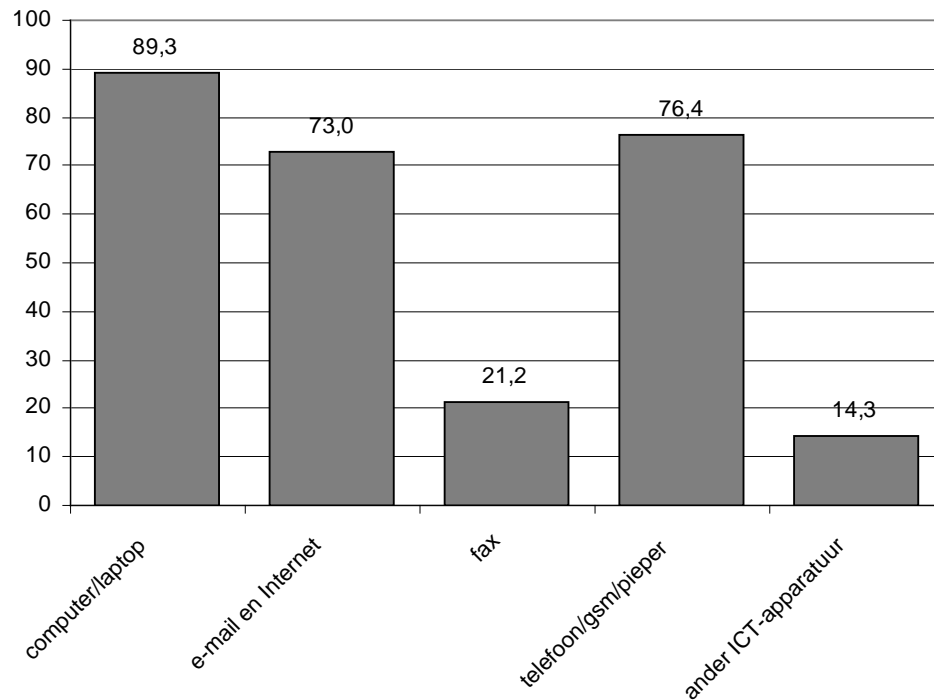
Figuur 7.4 Thuiswerk door werkende personen die in de laatste vier weken een computer hebben gebruikt naar opleiding in percentages



Figuur 7.4 geeft de verdeling naar opleiding weer. Naar opleiding zijn de verschillen erg groot. Het af en toe thuis werken, correleert sterk met opleiding. Van de respondenten met een universitaire opleiding geeft bijna 72 procent aan wel eens thuis te werken. Voor de hbo'ers is dat ruim 55 procent. Het percentage personen met een mbo-, havo- of vwo-opleiding dat af en toe thuis werkt is ruim 28 procent onder dat van de hbo'ers op 26,7 procent. Vbo- en mavo-opgeleiden geven met maar 16 procent aan wel eens thuis te werken. En van de personen met uitsluitend lager onderwijs geeft slechts 6,5 procent aan wel eens thuis te werken.

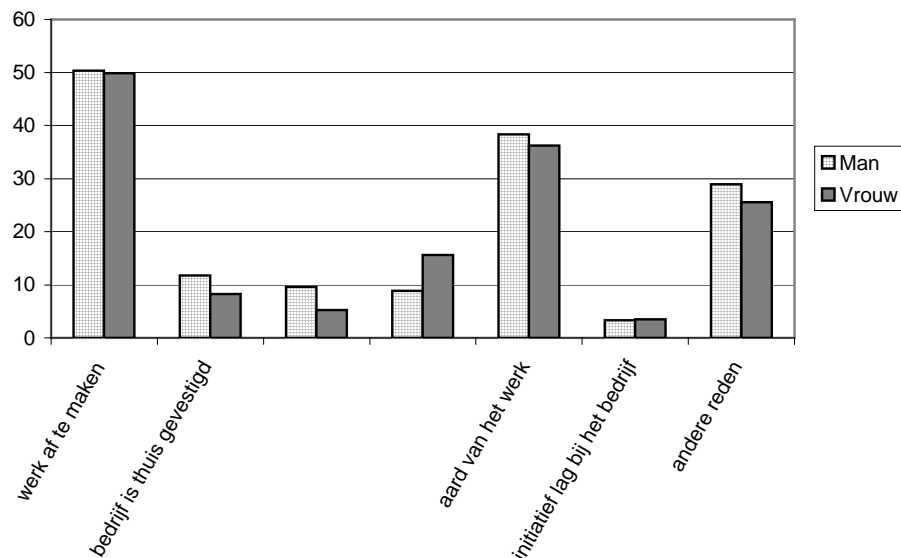
De volgende stap naar het differentiëren van telewerkers is te kijken of ict erbij gebruikt wordt. Om hier achter te komen is gevraagd aan werkende respondenten die aangeven in de laatste vier weken een computer te hebben gebruikt en wel eens thuis werken, of ze daarvoor ict-apparatuur nodig hebben. Van deze groep mensen die thuis werkt, geeft 93 procent aan daarbij ict-apparatuur nodig te hebben. Dit zijn dus de echte telewerkers onder de thuiswerkers. Met deze populatie (n=1206) gaan we nu verder.

Figuur 7.5 Soort ict gebruikt bij het telewerken door werkende personen die in de laatste vier weken een computer hebben gebruikt (percentages)



De vraag is nu wat voor soort ict gebruikt wordt bij het telewerken. Figuur 7.5 geeft een overzicht van ict-gebruik bij telewerken. Bijna 90 procent van de personen dat telewerkt, heeft daarvoor een computer of laptop nodig. E-mail of internet wordt door maar liefst 73 procent van de telewerkers gebruikt. De fax, een ict-apparaat dat zijn hoogtijdagen reeds gezien heeft, wordt nog door ruim 21 procent van de telewerkers gebruikt. Telefoon, gsm of pieper wordt door 76,4 procent van de telewerkers gebruikt om hun werk te kunnen uitvoeren. Andere soorten ict-apparatuur wordt door ruim 14 procent van de telewerkers gebruikt om hun werk te kunnen doen. Deze laatste categorie is niet nader gespecificeerd. Met de snelheid waarmee informatie- en communicatietechnologieën zich ontwikkelen, realiseren wij ons dat wij nooit een compleet beeld zullen kunnen bieden. De volgende en laatste figuur in dit hoofdstuk is een overzicht van *waarom* mensen telewerken.

Figuur 7.6 Motivatie om te telewerken van werkende personen die in de laatste vier weken een computer hebben gebruikt naar geslacht (percentages)



De belangrijkste reden om te telewerken is om (over)werk af te maken. De helft van de personen dat telewerkt, doet dit om zijn of haar werk af te maken. Dit is behoorlijk gelijk verdeeld over de seksen (mannen 50,3 procent, vrouwen 49,9 procent). Van de telewerkers, is 10,5 procent zelfstandig ondernemer of freelancer. Voor de mannen is dit 11,8 en voor de vrouwen 8,3 procent van de telewerkers. Nog geen zeven procent van de telewerkers geeft reistijd op al reden om te telewerken. Mannen doen dit iets meer dan vrouwen. Maar 11,5 procent van de telewerkers doet dit om hun zorgtaken beter te combineren. 15,6 procent van de vrouwen die telewerkt, telewerkt om deze reden. Vrouwen geven als reden vaker aan dan mannen om zorgtaken beter te coördineren. De op één na belangrijkste reden om te telewerken is de aard van het werk. Drie procent van de telewerkers geeft aan dat het initiatief om te telewerken lag bij het bedrijf. Een andere dan de door ons gevraagde redenen wordt door ruim 27 procent van de telewerkers als motivatie gegeven, iets vaker door mannen dan vrouwen.

7.5 Conclusie

De OSA heeft voor de eerste keer vragen opgenomen in haar Arbeidsaanbodenquête om inzicht in het gebruik van ict te verkrijgen. Deze vragen zijn alleen gesteld aan de werkende respondenten. Hiervan heeft 87,8 procent van de mannen en 82,5 procent van de vrouwen bevestigend geantwoord op de vraag of ze in de laatste vier weken gebruik hebben gemaakt van een computer. Met deze groep is verder gegaan om de aard en omvang van hun ict-gebruik te verkennen. Bij mannen is het computergebruik hoger dan bij de vrouwen met uitzondering van de vrouwen die een wetenschappelijke opleiding hebben genoten. Deze groep vrouwen maakt vaker gebruik van de computer dan de mannen met hetzelfde opleidingsniveau. Slechts 50,6 procent van de vrouwen met alleen lager onderwijs heeft een computer gebruikt in de afgelopen maand.

Internetgebruik is in alle leeftijdscategorieën bij de mannen hoger dan bij de vrouwen. Bij de mannen is het percentage internetgebruikers het hoogst onder de 25- tot en met 44-jarigen. Bij internetgebruik voor het werk wordt e-mailen (72,1 procent) en om informatie te zoeken (73 procent) het meest genoemd. De volgende stap was om te kijken in hoeverre Nederlanders telewerken. Eerst is gevraagd aan de werkende respondenten die aangaven gebruik te hebben gemaakt van een computer in de laatste vier weken of ze wel eens thuis werken. Ruim 34 procent van de respondenten, geeft aan wel eens thuis te werken. Ruim 57 procent van de respondenten dat aangeeft wel eens te thuis te werken, doet dat vaker dan drie keer per maand. Het thuiswerk is goed verdeeld over de seksen. Om echte telewerkers te differentiëren is tevens gevraagd of ict erbij gebruikt wordt. Van deze groep mensen die thuis werkt, geeft 93 procent aan daarbij ict-apparatuur nodig te hebben. Bijna 90 procent van de personen dat telewerkt, heeft daarvoor een computer of laptop nodig. E-mail of internet wordt door maar liefst 73 procent van de telewerkers gebruikt. De fax wordt nog door ruim 21 procent van de telewerkers gebruikt. Telefoon, gsm of pieper wordt door 76,4 procent van de telewerkers gebruikt om hun werk te kunnen uitvoeren. De belangrijkste reden om te telewerken is om (over)werk af te maken. Nog geen zeven procent van de telewerkers geeft reistijd op al reden om te telewerken. Van de telewerkers, is 10,5 procent zelfstandig ondernemer of freelancer.

Bijlage 1: Onderzoeksverantwoording

B.1.1 Inleiding

Een belangrijk onderdeel van het Algemeen Beleidsgericht programma van de OSA is de tweejaarlijkse *arbeidsaanbodenenquête*. Met deze enquête volgt de OSA sinds 1985 de ontwikkelingen aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt. Na de eerste golf in 1985 is de enquête sinds 1986 om de twee jaar afgenomen bij meer dan 2000 huishoudens en 4000 personen. In 2002 is de arbeidsaanbodenenquête voor de tiende maal gehouden. De tiende golf verschilt op één belangrijk onderdeel van de voorgaande golven. Voor de huishoudens die voor het eerst deelnamen aan het OSA-Arbeidsaanbodpanel²⁵ gold tot en met 2000 dat elk lid in de leeftijd van 16-64 jaar verplicht was aan het onderzoek deel te nemen. Indien een persoon uit het huishouden weigerde werd het hele huishouden als non-respons aangemerkt. Vanaf 2002 is deze eis losgelaten en worden bij weigering van één of meer huishoudleden de andere leden van het huishouden toch ondervraagd. De dataverzameling vindt sinds 2000 plaats met Computer Aided Personal Interviewing (CAPI). Ook worden net als in het vorige trendrapport *gewogen* cijfers gepubliceerd (zie ook Bijlage 2). Aanleiding hiervoor is dat de steekproefverdeling naar leeftijd afwijkt van het steekproefkader. De codering van opleidings- en beroepsgegevens volgens de Standaard Onderwijsindeling (SOI) en de Standaard Beroepsclassificatie (SBC) wordt sinds 2000 uitgevoerd door Intomart die ook het veldwerk heeft verricht.

Deze bijlage gaat achtereenvolgens in op de steekproeftrekking, de wegingsprocedure en de methode van dataverzameling voor de OSA-Arbeidsaanbod-enquête in 2002. Tot besluit van deze bijlage wordt voor de tien enquêtegolven een panel-cohort overzicht gepresenteerd.

B.1.2 Steekproeftrekking

Bij de steekproeftrekking voor de OSA-Arbeidsaanbodenenquête vindt stratificatie plaats naar leeftijd, geslacht, regio en huishoudsamenstelling. De gerealiseerde verdelingen voor de stratificatiekenmerken worden vervolgens vergeleken met statistieken uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het CBS. Voor de periode 1985-2002 zijn bij de OSA tien datagolven beschikbaar die representatief

²⁵In de bijlage wordt afwisselend gesproken over ‘OSA-Arbeidsaanbodenenquête’, ‘OSA-Arbeidsaanbodpanel’ en ‘OSA aanbodpanel’ als aanduiding van de 10e meting van het OSA aanbodpanel.

zijn naar bovengenoemde kenmerken van de Nederlandse bevolking. De OSA-Arbeidsaanbodenquête combineert cross-sectie- en panelsurveyonderzoek. Aan het panelkarakter wordt invulling gegeven door alle deelnemende huishoudens van de laatste golf opnieuw voor deelname te benaderen in een volgende golf. Aanvulling van het panelbestand vindt daarnaast plaats als een persoon een huishouden verlaat en zelf een huishouden start. In dit geval worden alle leden van het nieuwe huishouden – met inachtneming van de insluitingscriteria – voor deelname aan de enquête benaderd. Verder vindt aanvulling van het bestand plaats doordat de natuurlijke ontwikkeling van de huishoudens wordt gevolgd. Leden van het huishouden die niet voldeden aan de insluitingscriteria voor deelname in een vorige golf (bijvoorbeeld kinderen jonger dan 16 jaar, of personen die dagonderwijs volgen), kunnen bij een nieuwe golf wèl voor deelname in aanmerking komen.

Onlosmakelijk verbonden met panelonderzoek is ook *paneluitval*. Huishoudens, of individuele leden van huishoudens blijken om uiteenlopende redenen niet langer te kunnen, of willen deelnemen. Om deze uitval te compenseren wordt het panelbestand in elke nieuwe golf aangevuld met een *verversingssteekproef*. Concreet betekent dit dat huishoudens die naar een onbekend adres verhuisd zijn, of huishoudens waarvan de hoofdkostwinner niet meer wil deelnemen, óf huishoudens die in zijn geheel niet kunnen of willen deelnemen, door nieuwe huishoudens worden vervangen. Sinds 1990 vindt bovendien een selectieve aanvulling plaats op de paneluitval. Dit laatste houdt in dat de toewijzing van een huishouden aan de verversingssteekproef geschiedt op basis van een combinatie van stratificatiekenmerken. Meer specifiek wordt door Intomart op basis van leeftijd (16 t/m 64 jaar, vijfjaarsklassen), geslacht, gezinsgrootte (één- of meerpersoons huishouden) en regio (Noord, Oost, Zuid, West en de drie grote steden Amsterdam, Rotterdam en Den Haag) gezocht naar een optimaal vervangend huishouden.

Zoals gezegd komen alle huishoudens die in 2002 aan het onderzoek hebben meegewerkt voor deelname aan de OSA-Arbeidsaanbodenquête 2000 in aanmerking, met uitzondering van huishoudens waarvan alle leden 65 jaar of ouder zijn. Binnen een huishouden komen alle personen in de leeftijd van 16 tot en met 64 jaar in aanmerking voor deelname, behalve degenen die een volledige dagopleiding volgen. De *hoofdkostwinner* wordt altijd ondervraagd, ongeacht voorgaande criteria. Indien één of meer gezinsleden weigeren aan de enquête mee te doen worden de gezinsleden die wel bereid zijn mee te doen ondervraagd. Indien een huishouden of gezinslid verhuisd is wordt geprobeerd het nieuwe adres te achterhalen. Voor de huishoudens die voor het eerst deelnamen aan het OSA-Arbeidsaanbodpanel gold tot en met 2000 dat elk lid in de leeftijd van 16-64 jaar verplicht was aan het onderzoek deel te nemen. Indien een persoon uit het huishouden weigerde werd het hele huishouden als non-respons aangemerkt. Vanaf 2002 is deze eis losgelaten en worden bij weigering van één of meer huishoudleden de andere leden van het huishouden toch ondervraagd.

Op basis van de 2000-meting kwamen 2530 panelhuishoudens voor deelname in aanmerking, waarvan 1903 huishoudens (75,2%) hun medewerking gaven aan de

telefonische screening die voorafgaat aan het veldwerk.²⁶ Daarnaast werden 1593 nieuwe huishoudens in de telefonische screening ondervraagd. In totaal werden 3496 huishoudens geselecteerd voor deelname aan de OSA-Arbeidsaanbod-enquête. Om selectieve oververtegenwoordiging van bepaalde leeftijdsgroepen te voorkomen is tijdens het uitvoeren van het veldwerk besloten om 285 van de geselecteerde huishoudens niet te ondervragen. Van de resterende 3211 huishoudens hebben uiteindelijk 2767 huishoudens aan het onderzoek meegewerkt. Binnen deze huishoudens zijn in totaal 4827 personen ondervraagd. In tabel B.1.1 is het responsverloop op persoonsniveau weergegeven.

Tabel B.1.1: Responsverloop op persoonsniveau

Leeftijd	Panel	Nieuw	Totaal
Bereid deel te nemen	3366	2429	5795
Niet bereikbaar/geen afspraak	82	223	305
Bruto benaderd	3284	2206	5490
Persoon niet aanwezig in onderzoeksperiode	39	55	94
Bruto steekproef	3245	2151	5396
Weigering, ziekte, taalproblemen	217	352	569
Netto respons	3028	1799	4827
	93.3%	83.6%	89,5%

Uit tabel B.1.1 valt ondermeer op te maken dat het verschilpercentage tussen bruto- en netto respons groter is voor de nieuwe respondenten dan voor panel-respondenten. In de tabellen die in het trendrapport worden gepresenteerd zijn respondenten van 65 jaar en ouder buiten beschouwing gelaten evenals de respondenten die op het moment van enquêteren een volledige dagopleiding volgen. Op grond van deze criteria zijn 171 personen verwijderd. In totaal dienen 4656 personen als grondslag voor de tabellen in het voorliggende trendrapport.

²⁶ De Telefonische screening wordt sinds 2000 toegepast. Daarvoor werden panel-huishoudens op locatie voor deelname benaderd.

B.1.3 Weging

Weging van de data is noodzakelijk als de steekproefverdeling markante afwijkingen vertoont van de populatieverdeling. Het niet toepassen van een wegingsfactor als de data daarom vraagt leidt tot ongewenste vertekening van statistieken. Voor de OSA is de afwijking van de leeftijdsverdeling in het databestand 2002 van de beoogde leeftijdsverdeling aanleiding om de data te wegen naar leeftijd. Hierbij is gebruik gemaakt van de leeftijdsverdeling van 15- tot 64-jarigen in vijfjaarsklassen uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB) 2002. In deze leeftijdsverdeling zijn scholieren en studenten buiten beschouwing gelaten. In Bijlage 2 wordt voor de stratificatiekenmerken de steekproefverdeling vóór en ná weging getoond.

B.1.4 Dataverzameling

De OSA-Arbeidsaanbodenenquête is voor het eerst gehouden in het voorjaar van 1985. De volgende enquêtes hebben telkens in het najaar plaatsgevonden, met een tussenliggende periode van twee jaar (vanaf 1986 tot en met 2000). In de periode september 2002 tot januari 2003 is de enquête voor de tiende maal afgenomen: 2767 huishoudens en 4827 personen namen deel, waaronder 195 respondenten die sinds 1985 deelnemen. Het veldwerk alsmede de codering van opleidingen, beroepen en bedrijven is uitgevoerd door marktonderzoeksbureau Intomart.

De vragenlijst voor de arbeidsaanbodenenquête is opgesteld door de OSA. Ten opzichte van voorgaande vragenlijsten is geprobeerd de vraagstelling waar mogelijk hetzelfde te houden. Verandering in wetgeving, verandering van beleidsprioriteiten of onvoldoende kwaliteit of bruikbaarheid van de antwoorden kunnen echter voor de OSA aanleiding zijn voor de aanpassing, verwijdering of toevoeging van vraagstellingen en antwoordcategorieën. In de documentatie van het OSA-Arbeidsaanbodpanel 1985-2002²⁷ worden de veranderingen in vraagstelling en antwoordcategorieën ten opzichte van eerdere golven gedocumenteerd. De dataverzameling vindt sinds 2000 plaats met behulp van computergestuurd enquêteren.

In de vragenlijst worden naast vragen over opleidingen en cursussen van respondenten ook vragen gesteld over het beroep van de respondent en het bedrijf waar de respondent werkzaam is. Op basis van de antwoorden voor de vraagstelling over opleidingen, cursussen, beroepen en bedrijven is codering van de data volgens de Standaard Onderwijsindeling (SOI), de Standaard Beroepen-classificatie (SBC) en de Standaard Bedrijfsindeling (SBI) mogelijk. De codering

²⁷ Het OSA-Arbeidsaanbodpanel 1985-2002 is beschikbaar voor wetenschappelijk onderzoek. De databestanden zijn onder voorwaarden verkrijgbaar bij het NIWI en WSA.

van de data voor opleidingen, cursussen en beroepen is in 2002 uitgevoerd door onderzoeksbureau Intomart. De codering van de opleidingen en cursussen is gebaseerd op de Standaard Onderwijs Indeling 1998 (editie 2000/2001), de Standaard Beroepsclassificatie 1992 (editie 2001) en de Standaard Bedrijfs-indeling 1993 (versie 2002).

B.1.5 Panel- en cohortoverzicht

Het OSA-Arbeidsaanbodpanel 1985-2002, bevat gegevens van 10 cohorten die in één van de golven zijn ingestroomd. Elke golf, met uitzondering van de golf van 1985 en 1986, biedt een gedetailleerd beeld van de arbeidsmarktsituatie van individuen en huishoudens over een periode van twee jaar. Van de cohorten 1985 en 1986 is de arbeidsmarktgeschiedenis vanaf januari 1980 bekend. Gegevens over de arbeidsmarktsituatie die in elke golf worden vastgelegd zijn ondermeer gegevens over arbeidsmarktmutaties, baankenmerken, loongegevens, opleidings- en beroepsgegevens.

Tabel B.1.2 geeft voor elk cohort de netto-steekproefomvang en een overzicht van het aantal respondenten dat in opeenvolgende enquêtes aan het OSA-Arbeidsaanbodpanel heeft deelgenomen.

Tabel B.1.2: Panel-cohort overzicht OSA-Arbeidsaanbodpanel 1985-2000

Golf	1985	1986	1988	1990	1992	1994	1996	1998	2000	2002
1985	4020	2622	1927	1430	1097	858	678	518	298	195
1986		1493	1012	713	581	472	349	266	127	95
1988			1525	1042	723	569	451	337	189	141
1990				1253	882	668	481	336	170	118
1992					1253	834	564	383	200	144
1994						1136	736	492	225	157
1996							1304	864	411	289
1998								1584	770	544
2000									1795	1049
2002										1924
Totaal	4020	4115	4464	4438	4536	4537	4563	4780	4185	4656

Van de respondenten die in 1985 aan het OSA-Arbeidsaanbodpanel deelnamen (cohort 1985) is nu nog 5% (195/4020) in het panel aanwezig. In Tabel B.1.2 wordt ook de omvang van de verversingssteekproef getoond. In de golf van 2002 is 41% van de respondenten afkomstig uit de verversingssteekproef; 59% van de respondenten heeft aan één of meer voorafgaande enquêtes deelgenomen.

Bijlage 2: Representativiteit

B.2.1 Inleiding

Deze bijlage gaat nader in op de representativiteit van het OSA-Arbeidsaanbodbestand 2002. Het *Tendrapport Aanbod van arbeid 2003* geeft een overzicht van de huidige arbeidsmarkt in Nederland en enkele belangrijke ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de achterliggende twee jaar. Voor een goed begrip merken we hierbij op dat de arbeidsmarktstatistieken die in het tendrapport worden gepresenteerd gebaseerd zijn op een steekproef en dus een bepaalde mate van onnauwkeurigheid bevatten.

Om gefundeerde uitspraken te kunnen doen over de Nederlandse arbeidsmarkt-situatie vindt stratificatie plaats naar leeftijd, geslacht, regio en samenstelling van het huishouden. De steekproefverdeling van bovengenoemde achtergrondkenmerken wordt vervolgens getoetst aan de Enquête Beroepsbevolking 2002 van het CBS (verder EBB). Zoals al in Bijlage 1 werd opgemerkt presenteert de OSA gewogen cijfers in het *Tendrapport Aanbod van arbeid 2003*. Afwijking van de steekproefverdeling van de OSA-Arbeidsaanbodenquête naar leeftijd (in vijfjaarsklassen) van de beoogde leeftijdsverdeling is de belangrijkste reden voor de presentatie van gewogen cijfers. In de volgende paragraaf wordt de leeftijdsverdeling uit de OSA-Arbeidsaanbodenquête 2002 vóór en ná weging vergeleken met de EBB. Daarnaast worden ook de verdelingen van de overige stratificatiekenmerken vergeleken met de EBB en vindt een vergelijking plaats van de arbeidsmarktparticipatie volgens de CBS-definitie met het OSA-Arbeidsaanbodbestand 2002.

B.2.2 Vergelijking OSA-Arbeidsaanbodbestand 2002 met de EBB

De OSA baseert haar arbeidsmarktstatistieken op gegevens van werkenden en niet-participerenden in de leeftijd van 16 t/m 64 jaar. Verder stelt de OSA als eis dat respondenten op het moment van ondervraging geen dagonderwijs volgen. Op basis van de EBB zijn door het CBS tabellen samengesteld waarin deze specifieke eisen zijn meegenomen.

Tabel B.2.1 toont voor mannen, vrouwen en de totale steekproef de leeftijdsverdeling uit het OSA-Arbeidsaanbodbestand 2002 vóór en ná weging. De verdelingen worden in de tabel steeds afgezet tegen de leeftijdsverdeling uit de EBB-2002.

Tabel B.2.1: Verdeling naar geslacht en leeftijd, 2002 (in procenten van de betreffende categorie)

Mannen	Vrouwen	Totaal
--------	---------	--------

Leeftijd	OSA vóór weging	OSA ná weging	CBS ¹	OSA vóór weging	OSA ná weging	CBS	OSA vóór weging	OSA ná weging	CBS
16-19	1,7	2,4	2,0	0,9	1,4	1,8	1,3	1,9	1,9
20-24	4,4	7,3	6,6	3,6	5,9	6,5	4,0	6,6	6,6
25-29	7,2	8,9	9,8	8,9	11,0	10,2	8,1	10,0	10,0
30-34	10,9	12,9	13,4	11,6	13,9	13,4	11,3	13,4	13,4
35-39	15,2	13,4	13,8	15,8	14,1	13,6	15,5	13,7	13,7
40-44	15,4	12,4	12,9	16,6	13,4	12,9	16,0	12,9	12,9
45-49	14,8	12,2	11,7	13,9	11,4	11,8	14,3	11,8	11,8
50-54	12,1	12,7	12,7	12,0	12,6	12,6	12,0	12,6	12,6
55-59	10,8	9,6	9,2	9,8	8,8	9,2	10,3	9,2	9,2
60-64	7,6	8,2	7,8	6,9	7,6	8,0	7,2	7,9	7,9

¹ Bron: CBS, Enquête Beroepsbevolking 2002.

Noot: De CBS-cijfers hebben betrekking op personen in de leeftijd van 15-64 jaar. Het OSA-Arbeidsaanbodbestand 2002 bevat personen in de leeftijd van 16-64 jaar. 15-jarigen volgen doorgaans dagonderwijs en vallen daardoor buiten de OSA-steekproefcriteria.

Tabel B.2.1 laat zien dat de leeftijdsverdeling in vijfjaarsklassen in het OSA-Arbeidsaanbodbestand 2002 – vóór weging – afwijkt van de leeftijdsverdeling uit de EBB. Leeftijdsgroepen beneden 34 jaar zijn ondervertegenwoordigd, terwijl de leeftijdsgroepen van 35 jaar en ouder oververtegenwoordigd zijn. Uitzonderingen zijn de 50-54 jarigen en de 60-64 jarigen (beide groepen zijn ondervertegenwoordigd). Eenzelfde lijn is te ontdekken als de ruwe leeftijdsverdeling van mannen en vrouwen wordt vergeleken met de CBS-verdeling uit de EBB. Opvallend is de oververtegenwoordiging van de veertigers in het OSA bestand. Bestudering van de leeftijdsverdelingen in tabel B.2.1 voor mannen en vrouwen ná weging leert dat voor zowel de mannen als de vrouwen het verschilpercentage met de EBB binnen een range van 1 procentpunt blijft. Conclusie van het voorafgaande is dat weging naar leeftijdsklassen gepast lijkt op grond van de afwijking van de steekproefverdeling in het OSA-Arbeidsaanbodbestand 2002 van de leeftijdsverdeling van de Nederlandse bevolking. Na weging naar leeftijd verschilt de leeftijdsverdeling van de mannen en vrouwen slechts marginaal van de verdeling in de EBB.

In tabel B.2.2 worden gegevens over arbeidsmarktparticipatie vergeleken met de gegevens uit de EBB. OSA en CBS hanteren een verschillende definitie van werkzame en werkloze beroepsbevolking. Het CBS stelt bijvoorbeeld als ondergrens voor arbeidsmarktparticipatie een betaalde baan met minimaal 12 arbeidsuren. In tabel B.2.2 worden de OSA-gegevens weergegeven overeenkomstig de CBS-criteria. Een gedetailleerde omschrijving van de CBS criteria is opgenomen in de Enquête Beroepsbevolking 2002.

Tabel B.2.2: Arbeidsmarktparticipatie volgens CBS-definitie (in procenten van de totale Nederlandse bevolking)

Mannen		Vrouwen		Totaal	
OSA	CBS ²	OSA	CBS	OSA	CBS

Werkzame beroepsbevolking:	86,5	83,9	63,6	59,2	74,8	71,7
Loondienst, 12-19 uur	1,7	0,8	13,1	9,4	7,5	5,1
Loondienst, 20-34 uur	10,6	7,7	30,6	26,1	20,8	16,8
Loondienst, > 34 uur	66,9	64,3	16,0	18,6	41,0	41,8
Zelfstandig >11 uur	7,3	11,1	3,9	5,0	5,5	8,1
Werkloze beroepsbevolking ¹	1,3	2,6	1,4	2,9	1,4	2,8
Niet beroepsbevolking	12,1	13,5	35,0	37,9	23,8	25,5
Totale bevolking	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

¹ Onder werkloze beroepsbevolking wordt verstaan: personen die nu geen werk hebben of werk hebben voor 1 t/m 11 uur per week, tenminste 12 uur per week willen werken, daarvoor beschikbaar zijn en activiteiten ontplooiën.

² Bron: CBS, Enquête Beroepsbevolking (EBB) 2000.

Tabel B.2.2 laat zien dat het aandeel van de werkzame beroepsbevolking in het OSA-bestand (na weging) uitstijgt boven de netto participatiegraad volgens de EBB. Opvallend is het verschilpercentage van kleine (12-19 uur) en grote deeltijdbanen (20-34) in het OSA bestand met de EBB; zowel de kleine als de gotere deeltijdbanen zijn in het OSA bestand oververtegenwoordigd. Opmerkelijk is ook het geringe percentage werklozen en zelfstandigen in het OSA-bestand en de lichte ondervertegenwoordiging van personen die niet tot de beroepsbevolking behoren. Verder toont de tabel een oververtegenwoordiging van mannen met een voltijdsbaan (>34 uur) en vrouwen met een grote deeltijdsbaan (20-34 uur). Vrouwen met een voltijdsaanstelling (>34 uur) zijn in het OSA bestand ondervertegenwoordigd. De oververtegenwoordiging van kleine en grote deeltijdbanen in het OSA aanbodpanel stemt overeen met bevindingen uit voorgaande golven.

In tabel B.2.3 wordt per regio (Noord, Oost, Zuid, West) de deelname aan de OSA-Arbeidsaanbodenenquête vergeleken met cijfers over de bevolkingssamenstelling uit de EBB.

Tabel B.2.3: Verdeling naar regio (in procenten van de totale bevolking)

	OSA	CBS ¹
Groningen, Friesland, Drenthe	10,2	10,2
Overijssel, Flevoland, Gelderland	20,7	20,8
Utrecht, Noord-Holland, Zuid-Holland	45,5	44,4
Zeeland, Noord-Brabant, Limburg	24,1	24,5
Totale bevolking	100,0	100,0

¹ Bron: CBS, Enquête Beroepsbevolking 2002.

Vergelijking van de deelname aan de arbeidsaanbodenenquête naar regio met de bevolkingssamenstelling volgens de EBB laat kleine afwijkingen zien van de EBB. Het grootste verschil doet zich voor bij de provincies Utrecht, Noord-Holland, Zuid-Holland. Deze provincies zijn licht oververtegenwoordigd in vergelijking met de EBB.

Tabel B.2.4 toont de deelname aan de OSA-Arbeidsaanbodenquête in de drie grootste Nederlandse steden. De tabel laat zien dat vooral Rotterdam oververtegenwoordigd is in het OSA-bestand; Amsterdam is licht ondervertegenwoordigd.

Tabel B.2.4: Aandeel grote steden (in procenten van de totale bevolking)

	OSA	CBS ¹
Amsterdam	4,1	4,8
Rotterdam	5,0	3,6
Den Haag	2,7	2,7

¹Bron: CBS, Enquête Beroepsbevolking 2002.

De OSA ziet in haar trendrapporten steeds af van de presentatie van regionale arbeidsmarktstatistieken. Desondanks hecht de OSA aan een voldoende spreiding van enquêtes over het land. Over de mate waarin bovenstaande afwijkingen van belang zijn voor vertekeningen in regionale arbeidsmarktstatistieken is niets bekend.

In het OSA-trendrapport worden percentages gerapporteerd. Deze percentages weerspiegelen echter een bepaalde mate van onnauwkeurigheid. Het feit dat de percentages een uitkomst zijn van steekproefonderzoek is daarop van invloed. Daarnaast is ook het aantal waarnemingen in een cel van invloed op de grootte van de onnauwkeurigheidsmarge. De omvang van deze onnauwkeurigheidsmarge kan worden vastgesteld door middel van een betrouwbaarheidsinterval²⁸. In tabel B.2.5 zijn voor een aantal achtergrondkenmerken en de totale steekproefomvang absolute aantallen weergegeven waarmee steekproefproporties en het betrouwbaarheidsinterval kunnen worden bepaald.

Tabel B.2.5: Geslacht naar leeftijd, opleiding, beroepsindeling en arbeidsmarktsituatie (ongewogen aantallen)

	Mannen	Vrouwen	Totaal
Leeftijd			
16-24	139	107	246
25-34	412	488	900
35-44	696	771	1467
45-54	612	615	1227
55-64	417	399	816
Totaal	2267	2380	4656
Opleiding			
lo	111	122	233
vbo/mavo	641	753	1394
mbo/havo/vwo	784	827	1611

²⁸ Gegeven proportie p is het 95%-betrouwbaarheidsinterval: $p \pm 1,96 \sqrt{\frac{p(1-p)}{n}}$.

hbo	517	537	1054
wo	220	133	353
Totaal	2273	2372	4645
Beroep			
elementair	64	107	171
lager	322	431	753
middelbaar	614	586	1200
hoger	485	357	842
wetenschappelijk	105	54	159
Totaal	1590	1535	3125
Arbeidsmarktsituatie			
werkend (loondienst)	1824	1583	3407
zelfstandig	176	110	286
werkzoekend	47	84	131
niet-participerend	229	603	832
Totaal	2276	2380	4656

Als laatste wordt in tabel B.2.6 een overzicht gegeven van de indeling in bedrijfssectoren en de SBI-codes (Standaard Bedrijfsindeling, 1993) die aan deze indeling ten grondslag liggen. Voor elke bedrijfstak is de omvang in het OSA aanbodpanel aangegeven. De sectoren overheid, onderwijs en zorg en welzijn vormen samen de quataire sector.

Tabel B.2.6: Sectorindeling op basis van SBI'93 en sectorgrootte in het OSA aanbodpanel

	SBI'93 code	Aantal
Landbouw	00000-14999	65
Industrie	15000-37999	291
Bouw	45000-45999	156
Handel	50000-55999	409
Transport	60000-64999	206
Bank en verzekeringswezen	65000-74999	497
Overheid ¹	40000-41999, 75000-75999	367
Onderwijs	80000-80999	338
Zorg en welzijn	85000-85999	631
Overige dienstverlening	95000-95999	149
Totaal (SBI)		3109
Niet van toepassing, of SBI onbekend		1547
Totaal		4656

¹ Tot de overheid worden ook de nutsbedrijven gerekend.

Samenvattend kan gesteld worden dat het OSA-Arbeidsaanbodbestand 2002 op onderdelen afwijkt van de EBB. De geconstateerde afwijking naar leeftijd is gecorrigeerd door het bestand te wegen naar de leeftijdsverdeling uit de EBB.

Verschilpunten met de EBB worden met name zichtbaar binnen de groepen werkenden en niet-participerenden. Het OSA-bestand bevat een kleiner aandeel zelfstandigen en werklozen. Daarnaast bevat het OSA-bestand een relatief groot aantal kleine en grote deeltijdbanen. Het OSA aanbodbestand toont verder na weging een hogere participatiegraad dan de EBB. De accentverschillen van het OSA aanbodbestand met de EBB voor de kleine en grote deeltijdbanen, alsook het verschil in aandeel zelfstandigen, stemmen overeen met voorgaande metingen.

Recente OSA-publicaties: beleidsgericht onderzoeksprogramma

Informatie over de wijze waarop u onderstaande publicaties kunt bestellen, vindt u op de OSA-website: <http://www.uvt.nl/osa>

- A205 Fouarge, Didier, Marcel Kerkhofs, Rob Grim, Amelia Román & Ton Wilthagen (2004), *Tendrapport Aanbod van arbeid 2003*. € 19,10, ISBN 906566 2022
- A204 Ester, Peter, Amelia Román, Henk Vinken & Ludo van Dun (2004), *Work values and the transitional labor market. The Netherlands in European and American comparison*. € 18,20, ISBN 906566 1921
- A203 Dekker, Ronald & Alfred Kleinknecht (2003), *Flexibiliteit, technologische vernieuwing en de groei van de arbeidsproductiviteit. Een exploratie van het OSA bedrijvenpanel*. € 15,90, ISBN 906566 162X
- A202 Korteweg, J.A.C., K.G. Tijdens & J.M. de Winter (2003), *Keuzemogelijkheden in CAO's. Wat is het de werknemer waard?* € 20,00, ISBN 906566 1425
- A201 Gelderblom, Arie, Jaap de Koning & Hassel Kroes (2003), *Leeftijdssamenstelling en bedrijfsprestaties*. € 18,15, ISBN 906566 1220
- A200 Bekker, Sonja, Didier Fouarge, Marcel Kerkhofs, Amelia Román, Marian de Voogd-Hamelink, Ton Wilthagen & Charlotte de Wolff (2003), *Tendrapport Vraag naar arbeid 2002*. € 25,75, ISBN 906566 0623
- A199 Fouarge, Didier & Christine Baaijens (2003), *Veranderende arbeidstijden. Slagen werknemers er in hun voorkeuren te realiseren?* € 17,05, ISBN 906566 0526
- A198 Lomwel, A.G.C. van & J.H.M. Nelissen (2003), *Het belang van een wenkend perspectief bij scholing. Onderzoek naar preferenties van werkenden*. € 14,55, ISBN 906566 0321
- A197 Borghans, Lex & Bas ter Weel (2003), *ICT en de organisatie van werk in Nederland. Een studie op basis van het OSA Arbeidsvraagpanel 1988-2000*. € 17,75, ISBN 906566 0224
- A196 Batenburg, R., K. Asselberghs, F. Huijgen & P. van der Meer (2003), *De kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid in Nederland, deel V. Trends in beroepsniveau en overscholing in de periode 1987-2000*. € 19,90, ISBN 906566 0127

- A195 Vinken, Henk, Peter Ester, Ludo van Dun & Hans van Poppel (2003), *Arbeidswaarden, toekomstbeelden en loopbaanoriëntaties. Een pilot-study onder jonge Nederlanders*. € 19,20, ISBN: 906566 002X
- A194 Lomwel, A.G.C. van & J.H.M. Nelissen (2003), *Ziekteverzuim, bedrijfskenmerken en verzuimbeleid: een analyse op basis van paneldata*. € 15,20, ISBN: 906566 3916
- A193 Visser, P., C. Remery, K. Henkens & J.J. Schippers (2003), *Hoe werven werkgevers? Structurele aanpak personeelsvoorziening in Nederland*. € 17,00, ISBN: 606566 3819
- A192 Dirks, F.R., M.E. Rosenbrand & N.S. Bosma (2003), *De overstap naar het ondernemerschap: levensloop, beweegredenen en obstakels*. € 19,15, ISBN 906566 3614
- A191 Koning, Jaap de, Govert Bijwaard, Arie Gelderblom & Hassel Kroes (2003), *Arbeidsmarkttransities en aanboddiscrepanties*. € 19,75, ISBN 906566 3312
- A190 Fouarge, Didier, Rob Grim, Marcel Kerkhofs, Jean Paul Vosse & Charlotte de Wolff (2002), *Trendrapport Aanbod van arbeid 2001*, €19,75, ISBN 906566 0917
- A189 Warmerdam, John & Harry van den Tillaart (2002), *Arbeidspotentieel en arbeidsmarktloopbanen van vluchtelingen en asielgerechtigden*, € 21,65, ISBN 906566 2316
- A188 Remery, Chantal, Joop Schippers & Anneke van Doorne-Huiskes (2002), *Zorg als arbeidsmarktgegeven: werkgevers aanzet*, € 18,40, ISBN 906566 2219
- A187 Boer, Paul den & Ben Hövels (2002), *Werken en leren in arbeidsorganisaties*, € 16,70, ISBN 906566 2014
- A186 Wolff, Charlotte de, Ruud Luijkx & Marcel Kerkhofs (2002), *Bedrijfscholing en arbeidsmobiliteit*, € 16,00, ISBN 906566 1611
- A185 Ours, Jan C. van, Justus Veenman & Willem-Jan Verhoeven (2002), *Van ouder op kind; Scholing en arbeidsmarktpositie van tweede generatie allochtone jongeren*. € 9,98, ISBN 906566 1514
- A184 Raaij, W.F. van, H. Vinken & L.P.M. van Dun (2002), *Het Imago van de Publieke Sector als Werkgever*. € 17,00, ISBN 906566 131X
- A183 Berkhout, Ernest, Djoerd de Graaf, Arjan Heyma & Jules Theeuwes (2001), *Loondifferentiatie in Nederland: de vraagkant*, € 15,88, ISBN 906566 081X
- A182 Allaart, P.C. & J.C. van Ours (2001), *Stromen op de Nederlandse arbeidsmarkt*. € 11,34, ISBN 906566 0216

- A181 Theeuwes, J.J.M., M. Zijl (2001), *Arbeidsparticipatie van ouderen*. € 11,34, ISBN 90346 39517
- A180 Arents, M., M.M. Cluitmans, M.M.A. Pepping (2001), *Marktwerking en vernieuwing in het activeringsbeleid. Buitenlandse lessen voor Nederland*. € 18,15, ISBN 90346 39509
- A179 Zwinkels, W. (2001), *Inzetten op inzetbaarheid. Employability in organisaties*. € 15,88, ISBN 90346 39495
- A178 P. van Winden & P.J. van Nes (2001), *Krapte op de arbeidsmarkt; werkgeversreacties*. € 15,88, ISBN 90346 3938X
- A177 D.J.A.G. Fouarge, M.J.M. Kerkhofs, A.M. de Voogd-Hamelink, J.P.M. Vosse, C.J. de Wolff (2001), *Trendrapport Vraag naar arbeid 2000*. € 18,15, ISBN 90346 39290
- A176 Bloemen, Hans & Benedict Dellaert (2000), *De studiekeuze van middelbare scholieren. Een analyse van motieven, percepties en preferenties*. € 15,88, ISBN 90346 3910X
- A175 Zant, W., R. Alessie, R. Oostendorp & M. Pradhan (2000), *Flexibiliteit op de Nederlandse arbeidsmarkt. Een empirisch onderzoek op basis van OSA-vraag- en aanbodpanels*. € 15,88, ISBN 90346 38812
- A174 Thunnissen, M.A.G., J.G.L. Thijssen & W.A.M. de Lange (2000), *Beleid zonder management? De praktijk van leeftijdsbewust personeelsbeleid*. € 15,88, ISBN 90346 38723
- A173 Sienot, R. & J. Bal (2000), *Competentie herkenning en erkenning binnen het bedrijf*. € 15,88, ISBN 90346 3860X
- A172 Lindeboom, M. (2000), *De uittreidingsroutes van oudere werknemers in internationaal perspectief*. € 15,88, ISBN 90346 38065
- A171 Boer, P. den & B. Hövels (1999), *Contextontwikkelingen en competenties*. € 18,15, ISBN 90346 37646
- A170 Dankbaar, B. (2000), *Arbeidsorganisatie en menselijk kapitaal*. € 15,88, ISBN 90346 37638
- A169 Fouarge, D.J.A.G., M.J.M. Kerkhofs, A.M. de Voogd-Hamelink, J.P.M. Vosse & Ch. J. de Wolff (1999), *Trendrapport aanbod van arbeid 1999*. € 15,88, ISBN 90346 37468
- A168 Borghans, L. (1999), *Arbeidsmarktrelevante studie- en beroepskeuzes van jongeren*. € 14,75, ISBN 90346 37417
- A167 Vosse, J.P.M. (1999), *Globalisering en de Nederlandse Arbeidsmarkt: Achtergrondpaper voor de gelijknamige OSA Conferentie, 25 maart 1999, KUB*. € 15,88, ISBN 90346 36968

